

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO – ECUADOR

UNIVERSIDAD DE HUELVA – ESPAÑA

Colegio de Posgrados

Análisis de la Legislación de los países de la CAN en relación a los Riesgos Psicosociales en el ámbito laboral y elaboración de propuesta de Resolución para regular la Gestión de Riesgos Psicosociales en el Trabajo en el Ecuador.

Psic. Andrés E. Vaca Meneses

**Álvaro Peralta, MSc.,
Director de Trabajo de Titulación**

Trabajo de Titulación presentado como requisito para la obtención del título de Máster en Seguridad, Salud y Ambiente

Quito, noviembre de 2014

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO – Ecuador
UNIVERSIDAD DE HUELVA – España

Colegio de Posgrados

HOJA DE APROBACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN

**“Análisis de la Legislación de los países de la CAN en relación a los Riesgos Psicosociales
en el ámbito laboral y elaboración de propuesta de Resolución para regular la Gestión de
Riesgos Psicosociales en el Trabajo en el Ecuador”**

Psic. Andrés E. Vaca Meneses

Álvaro Peralta, MSc.
Director de Titulación

Carlos Ruiz Frutos, Ph.D.
Miembro Comité de Titulación

José Garrido, Ing., MSc.
Miembro Comité de Titulación

Luis Vásquez Zamora, MSc-ESP-DPLO- FPh.D
**Director de la Maestría en Seguridad, Salud y Ambiente de la Universidad San Francisco
de Quito y Jurado de Titulación**

Fernando Ortega, MD., MA., Ph.D.
Decano de la Escuela de Salud Pública

Gonzalo Mantilla, MD-MEd-FAAP
Decano de Colegio de Ciencias de la Salud

Victor Viteri, Ph.D.
Decano del Colegio de Postgrados

Quito, noviembre del año 2014

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma: _____

Nombre: Andrés Eduardo Vaca Meneses

C. I.: 171300681-3

Fecha: Quito, noviembre de 2014.

DEDICATORIA

Para mis padres y hermano:
José, Anita y Paúl.

Todo lo que soy,
se los debo a ustedes.

*“El que quiera tener salud en el cuerpo,
procure tenerla en el alma.”*

Francisco de Quevedo,
Escritor Español del Siglo de Oro.

*“En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente
industrializado, el lugar de trabajo constituye el último
campo de batalla en el que una persona puede matar a otra
sin ningún riesgo de llegar a ser procesado ante un tribunal”*

Heinz Leymann
Psicólogo Sueco

RESUMEN

A lo largo de la historia la legislación relativa a la Prevención de Riesgos Laborales no le ha dado la importancia que se merece a la gestión de los Factores de Riesgo Psicosocial, ni a la prevención de los Riesgos Psicosociales consecuentes de éstos, los cuales han demostrado tener una consecuencia directa en la salud de la población laboral.

Los países de la Comunidad Andina de Naciones –CAN– no son la excepción, y si bien todos cuentan con legislación referente a la gestión de la prevención de riesgos laborales, se hace muy poca mención y se otorga poca prioridad a los Riesgos Psicosociales.

En el año 2014, el Ecuador aprobó la obligatoriedad que tienen todos los empleadores de implementar un Sistema de Gestión para la Prevención de Riesgos Laborales, sin embargo, no cuenta con legislación específica a los Riesgos Psicosociales, razón por la cual se vio la necesidad de realizar este trabajo, cuyo objetivo fue el de diseñar una propuesta de Resolución para la Gestión de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, que sea aplicable al Ecuador, tomando como base un análisis comparativo entre la Legislación de los países de la Comunidad Andina de Naciones, relacionada con los Riesgos Psicosociales en el trabajo.

Tras haber analizado la legislación pertinente se pudo comprobar que en efecto solo una legislación –la colombiana– de las cinco que se analizaron tiene un cuerpo legal propio y específico para el tema de riesgos psicosociales, así como también uno específico para la gestión del acoso laboral.

Falta mucho en la región para llegar a contar con legislación que respalde la gestión de las empresas que quieran invertir en la gestión y prevención de los riesgos psicosociales, ya que al invertir en tener personas más sanas, felices y motivadas en los trabajos, el empleador habrá recuperado su inversión. Pero el Ecuador podría contar con su primer cuerpo legal al respecto si es que se decide llevar a la realidad la propuesta de Resolución aquí planteada.

Palabras clave: riesgos, psicosocial, resolución, legislación, CAN, Ecuador.

ABSTRACT

Throughout the history of legislation regarding Health and Safety at Work, there has not been much importance given to the management of Psychosocial Risk Factors nor the prevention of the psychosocial risks that come associated with these, which have proven to have a direct impact on the working population's health.

The countries that are part of the Andean Community of Nations -CAN- are no exception, even though they all have legislation regarding work-related risk prevention management systems, little mention is made and low priority is given to Psychosocial Risks.

In 2014, Ecuador adopted a law that requires that all employers must implement a management system for the Prevention of Occupational Hazards; however, the country has no legislation specifically to psychosocial risks, therefore the need to create one, through this work, whose goal was to design a Resolution proposal for the Management of Psychosocial Risks at Work, which would be applicable to Ecuador, based on a comparative analysis of the legislation related to psychosocial risks at work of the Andean Community of Nations countries.

After analyzing these countries different laws, it was proven that in fact only one country – Colombia– has specific laws regarding psychosocial risks, as well as one specific to the management of workplace mobbing.

There is still much to work with in the region so it can achieve some legislation that can support legally to companies that want to invest in the management of psychosocial risks prevention, given as it can become an investment to have healthier, happy and motivated people work. But Ecuador could have its first law regarding this if it is decided to bring to reality the proposed Resolution elaborated here.

Keywords: hazards, psychosocial risks, regulation, law, CAN, Ecuador.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN.....	6
ABSTRACT	7
CAPÍTULO I. Introducción.....	10
Planteamiento del problema.....	12
Justificación del problema.....	12
Objetivo General.....	13
Objetivos Específicos	13
Alcance.....	14
CAPÍTULO II. Marco Teórico	15
2.1 Factores Psicosociales en el trabajo	15
2.2 Factores de Riesgo Psicosocial.....	17
2.3. Riesgos Psicosociales	20
2.3.1 Estrés Laboral.....	20
2.3.1.1. Síndrome del Burnout.....	25
2.3.2 Violencia en el trabajo	26
2.3.2.1. Acoso Psicológico (Mobbing)	26
2.3.2.2. Acoso Sexual.....	29
2.3.3 Fatiga.-	30
CAPÍTULO III. Metodología.....	32
CAPÍTULO IV. Resultados y Discusión	35
3.1 Riesgos Psicosociales en la Legislación Andina	35
3.1.1 Comparativa de legislación relativa a los factores psicosociales entre países de la Comunidad Andina de Naciones –CAN–	37
3.1.1.1. Legislación de Ecuador.....	37
3.1.1.2. Legislación de Perú	54
3.1.1.3. Legislación de Bolivia.....	69
3.1.1.4. Legislación de Colombia.....	79
3.1.2. Legislación Psicosocial de la Comunidad Andina de Naciones –CAN.....	98
CAPÍTULO V. Propuesta de Resolución para la Gestión de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo	105
4.1 Propuesta	105
4.1.1. Estructura.....	108
4.2. Categorización del Reglamento	110
4.3 Resolución para la Gestión de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.....	111
CAPÍTULO VI. Conclusiones.....	137
CAPÍTULO VII. Recomendaciones	144
REFERENCIAS	148
ANEXOS.....	161

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.	Listado de Factores de Riesgo Psicosocial	48
TABLA 2.	Elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	107
TABLA 3.	Contenido GRPs	110

CAPÍTULO I

Introducción

El hablar de los Riesgos Psicosociales en el lugar de trabajo es referirse a un tema poco conocido en el Ecuador. Si bien es cierto que ahora se cuenta con una legislación a favor de la Prevención de Riesgos Laborales, aún el país se encuentra en una etapa gestacional en esta área en específico. Aún más si es que se toma en consideración el poco peso que se le ha dado a la Psicopsicología como tal dentro de la Gestión de Riesgos Laborales, se puede ver que es un área bastante relegada. Y es que al hablar del término *Psicopsicología*, mucha gente puede imaginar distintas cosas. ¿Es tal vez una mezcla entre los términos Psicología y Sociología? Etimológicamente, sí.

Pero, ¿qué tiene que ver la Psicología con el trabajo? ¿Y la Sociología? Peor aún cuando hablamos de prevenir riesgos en el lugar de trabajo. Si bien es cierto que la Psicología tiene una rama dedicada al estudio de los fenómenos que acontecen dentro del lugar de trabajo – también conocida como Psicología Industrial –y más recientemente, Psicología Organizacional– muchas personas, especialmente en el Ecuador, aún tienen la errónea idea de que un psicólogo sirve para tratar personas con enfermedades mentales. Pero, ¿y qué hay de la Sociología? Es aún menos conocida en el medio ecuatoriano.

Entonces, ¿en dónde se unen y qué tiene que ver con la Prevención de Riesgos?

Si tomamos en cuenta que una empresa es un lugar de encuentro de personas con un fin común: producir un bien o un servicio para poder obtener un beneficio –sea éste pecuniario o no. O bien, un profesional independiente, tenemos en común que el trabajo necesaria e inseparablemente está atado a los seres humanos. Es decir, donde un trabajo, hay personas.

Al unir este concepto con lo dicho anteriormente de las dos ciencias, se puede llegar a una conclusión: Ambas tienen como objeto de conocimiento a las personas y el trabajo es un lugar ligado a las mismas. Ahora se entiende con mayor claridad la relación entre ambas.

Cuando se habla de la Prevención de Riesgos, muchos países cuentan con Leyes que obligan al Empleador a cuidar de la salud de sus trabajadores. Es cierto que el Código del Trabajo del Ecuador menciona que es responsabilidad del Empleador velar por la seguridad y la salud de sus trabajadores (Ley que fue creada allá por el año 1938) y se cuenta con otros cuerpos legales que le dan soporte, entre los cuales cabe mencionar Decreto Ejecutivo 2393, la Resolución C.D¹. 390, hasta la Normativa Andina de obligatorio cumplimiento para el país, como son la Decisión 584 o la Resolución 957, entre otros. Los empleadores en el Ecuador no le han dado la relevancia necesaria que debe tener la Prevención de Riesgos Laborales, ya que se la ha visto como un gasto, en lugar de una inversión.

En meses recientes se aprobó en el país una Ley que obliga a todos los empleadores a contar con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGP), lo cual es un excelente primer paso que ha dado el país para concientizar sobre la importancia de invertir en los trabajadores, en su salud y su seguridad.

Como todo primer paso que se da, vendrán pasos subsecuentes, y el siguiente trabajo es justamente eso, crear una Resolución que dé soporte a la normativa SGP. Enfocándose en los riesgos que menos importancia se le da, pero que suele ser el que más réditos económicos puede brindar al empleador, es decir, gestionar los factores de riesgo psicosocial en las empresas.

¹ Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Planteamiento del problema.-

El Ecuador no tiene un cuerpo legal que sirva de guía para la prevención y gestión de los riesgos de tipo psicosocial en el lugar de trabajo, lo cual es un requisito de cumplimiento legal para todos los empleadores ecuatorianos, según lo estipula el Instructivo para la implementación del Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGP), publicado en el Registro Oficial Suplemento 196 del 06 de marzo del 2014.

Al ser de obligatorio cumplimiento, los empleadores están exigidos a prevenir y gestionar todos los riesgos presentes en su empresa, lo cual incluye innegablemente a los de origen psicosocial. Al haber poco conocimiento sobre el tema, se ve necesaria la creación de una normativa que guíe el camino y ayude a cumplir lo estipulado en la legislación ecuatoriana vigente.

Justificación del problema.-

A inicios del año 2014 el Ecuador aprobó el Instructivo para la Implementación del Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGP) el cual exige a todos los empleadores implementar un sistema que gestione los riesgos laborales. Al ser los riesgos de origen psicosocial parte de los riesgos que menciona el mencionado cuerpo legal, deben ser gestionados, lamentablemente, no existe legislación que oriente a los empleadores en esta sub-área específica.

La propuesta de este trabajo será justamente la creación de una normativa que de soporte al mencionado Instructivo, al igual que a otros relacionados con la gestión de la prevención en las empresas, como son las Resoluciones del Consejo Directivo del IESS 333 y 390.

Todo esto responde también a los requerimientos establecidos en la Legislación Andina sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 584 y Resolución 957), la cual exige a todos los países miembros –Ecuador incluido– que sus legislaciones propias referentes a Seguridad y Salud en el Trabajo incluyan normas o procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores. (Decisión 584 CAN², Art. 7, Lit. e).

Objetivo General.-

Diseñar una propuesta de Resolución para la Gestión de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, que sea aplicable al Ecuador, tomando como base un análisis comparativo entre la Legislación de los países de la Comunidad Andina de Naciones, relacionada con los Riesgos Psicosociales en el trabajo.

Objetivos Específicos.-

- Analizar la legislación referente a Riesgos Psicosociales en el trabajo de los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones: Ecuador, Perú, Bolivia y Colombia.
- Diseñar una propuesta de Resolución que sirva de guía para la Gestión de los Riesgos Psicosociales en el trabajo, aplicable en el Ecuador.

² Comunidad Andina de Naciones

Alcance.-

La propuesta de la normativa que se plantea servirá de soporte a algunos cuerpos legales vigentes en el Ecuador, como son el Instructivo para la implementación del Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGP), publicado en el Registro Oficial Suplemento 196 del 06 de marzo del 2014; las Resoluciones C.D. 390 y 333, el Acuerdo No. 1404; Decreto Ejecutivo 2393; entre otros. Esto quiere decir, que el alcance de la Resolución aquí planteada está dirigida a todo empleador dentro del territorio ecuatoriano.

CAPÍTULO II

Marco Teórico

2.1 Factores Psicosociales en el trabajo.-

Dentro del mundo de la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo, muy poca atención se le ha venido prestando a los riesgos ocasionados por los factores de origen psicosocial.

Sin embargo, y a diferencia de los otros cinco factores de riesgo conocidos – riesgos físicos, químicos, biológicos, mecánicos y ergonómicos – los Riesgos Psicosociales no dependen del tipo de empresa para existir, a excepción quizá de los riesgos ergonómicos. Es decir, una empresa que se dedica a la metalurgia tendrá unos riesgos físicos, químicos y mecánicos bien marcados, a diferencia de una empresa de servicios contables, en la cual los riesgos químicos o mecánicos serán mínimos, por no decir nulos. Ahora bien, basta con que existan personas, más bien, bastará con la presencia de una sola, para que los Riesgos Psicosociales deban ser considerados.

Resaltemos lo expuesto por González-Ruiz (s.f.) en el siguiente extracto de su obra:

Los problemas de origen psicosocial no son tan evidentes, tan próximos ni tan prioritarios en la mayoría de los casos como los que derivan de condiciones físicas; no obstante, una característica especial de estos problemas es la frecuencia, la incidencia y el tiempo que se está expuesto a ellos (en la mayoría de los casos la jornada completa de trabajo), provocando consecuencias no sólo en la salud del trabajador sino también en aspectos relacionados con la producción, tales como la calidad, el rendimiento, la productividad, etc.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define a los factores psicosociales como las *“interacciones entre el trabajo, medio ambiente, y condiciones de trabajo por un lado, y por otro, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y consideraciones personales que a través de percepciones y experiencias puedan influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción del trabajo”* (Organización Internacional del Trabajo, 2007). Dicha definición brinda ciertas aclaraciones acerca de los factores psicosociales en el trabajo. La primera es la de neutralidad: los factores psicosociales pueden influir positiva o negativamente en los trabajadores, de ser bien gestionados, influenciarán positivamente en la salud, en la motivación, en las relaciones interpersonales, así como en las percepciones cognitivas de cada trabajador, desembocando en ambientes de trabajo sanos y productivos.

Por otra parte, de ser pobremente gestionados, éstos pasan a ser factores de riesgo psicosocial, ya que facilitarán la aparición de los Riesgos Psicosociales *per se*.

La segunda aclaración obtenida de la definición de la OIT es la dualidad del concepto, entendiéndose por un lado al trabajo, el cual abarca entre otras cosas su organización, medio ambiente, condiciones de trabajo; y por otro al trabajador, que tiene su propio universo interno personalizado a su medida.

Una tercera aclaración hace referencia a la satisfacción en el trabajo, un concepto que no se lo puede enmarcar exclusivamente en el ámbito laboral, debido a la interrelación siempre existente entre el trabajo y la vida extra-laboral de las personas. El autor Vallejo-Nájera (2007) lo expresa de la siguiente manera: *“El trabajo es algo que puede ayudarnos a completar el sentido de nuestra vida, siempre que sea coherente y se acople a nuestros deseos, tendencias y*

aptitudes. (...) Es una fuente importantísima de satisfacciones y problemas que influye notablemente en nuestro modo de ser.”

Los factores psicosociales son amplios y abarcan una cantidad de áreas muy diversas, tanto de la organización, como de la propia psicología de cada trabajador.

2.2 Factores de Riesgo Psicosocial.-

El concepto de Riesgos Psicosociales ya hace una implicación adicional, a diferencia de los factores psicosociales, debido a que introduce la palabra *riesgo*.

Cuando nos referimos a riesgo, estamos hablando de la probabilidad de que ocurra un daño y las consecuencias que conllevarían de llegarse a dar dicho daño. En otras palabras, quiere decir qué tan probable es que ocurra el daño y qué tanto se perjudicaría la salud en caso de ocurrir.

Al aplicar el mencionado concepto al ámbito psicosocial aparecen ciertos problemas, debido a que los Riesgos Psicosociales no tienen una causalidad directa inmediata como los otros riesgos. Por ejemplo, en cuanto al riesgo del ruido, existe la causalidad directa del nivel sonoro y los daños que podrían causar a una persona, asimismo, la dosis de un químico puede causar daños directos al trabajador en caso de que no sean controlados. Pero en el caso de los Riesgos Psicosociales, no es tan sencillo encontrar dicha causalidad y se debe principalmente a la dualidad citada anteriormente en el concepto de la OIT. La psicología de cada individuo juega un papel fundamental en la respuesta que tendrá frente a los Riesgos Psicosociales.

Al momento de clasificar cuáles son los factores de riesgo psicosocial, no existe un consenso único para dar con un listado definitivo, debido a los distintos enfoques teóricos que existen sobre el tema.

El autor Pedro Gil-Monte (2014), en su obra “Manual de Psicosociología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales”, propone los principales Riesgos Psicosociales en las organizaciones:

- a) Características de la tarea: Las cuales incluyen la cantidad de trabajo, el desarrollo de aptitudes, la carencia de complejidad, que sea monótono, un ritmo de trabajo elevado o muy bajo, nivel de responsabilidad, falta de autonomía, entre otros.
- b) Características de la organización: Aquí ingresan variables estructurales de la misma (tales como tamaño, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, entre otros.
- c) Características del empleo: El diseño del lugar de trabajo, el salario, la estabilidad en el empleo, las condiciones físicas del trabajo, entre otros.
- d) Organización del tiempo de trabajo: La duración y el tipo de jornada, las pausas de trabajo, el trabajo en días festivos, trabajos a turnos y nocturno, entre otros.

Si bien Gil-Monte se refiere a “Riesgos Psicosociales”, más acertado sería referirse a ellos como “Factores de Riesgo Psicosocial”, debiéndose aclarar que los factores de riesgo psicosocial son aquellos aspectos de la organización del trabajo y su entorno social que pueden producir los Riesgos Psicosociales en los trabajadores, tema que se ahondará posteriormente.

Por su parte, el Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (PRIMA), señala la siguiente clasificación de los factores de riesgo psicosocial: (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, s.f.).

- a) Contenido del trabajo: monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables, por las que se siente rechazo.
- b) Carga y ritmo de trabajo: carga de trabajo excesiva o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos.
- c) Tiempo de trabajo: horarios muy largos o impredecibles, trabajo a turnos, trabajo nocturno.
- d) Participación y control: falta de participación en la toma de decisiones, falta de control (por ejemplo sobre el método o el ritmo de trabajo, los horarios, el entorno).
- e) Cultura organizacional: comunicaciones pobres, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos.
- f) Relaciones personales: aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones, conflictos, conductas inadecuadas.
- g) Rol: ambigüedad o conflicto de rol, responsabilidad sobre personas. o Desarrollo personal: escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta o exceso de promoción.
- h) Interacción casa-trabajo: conflicto de exigencias, problemas de la doble presencia

Como se pueden apreciar de ambas listas, existen varios factores que se repiten, sin embargo, no son completamente iguales. Lo mismo se puede observar al analizar los factores

psicosociales que miden los distintos tipos de métodos de medición psicosocial, como por ejemplo, el ISTAS21, Fpsico 3.0, Metodología INSHT, por mencionar algunos.

2.3. Riesgos Psicosociales.-

Se debe entender a los Riesgos Psicosociales como el resultado de los factores de riesgo psicosocial manifestados en los trabajadores.

Si bien es cierto, como se mencionó anteriormente, no se ha llegado a un consenso sobre la clasificación de los factores de riesgo psicosocial, parece que sí hay uno en cuanto a los resultados observables de dichos factores sobre los trabajadores.

Según las pautas dadas por el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (Senior Labour Inspectors Committee – SLIC) para la Campaña Europea de Riesgos Psicosociales de 2012, *“los Riesgos Psicosociales son básicamente el estrés laboral y la violencia en el trabajo, tanto interna del centro o lugar de trabajo como la ejercida por terceros. A estos riesgos tenemos que añadir la fatiga de los trabajadores derivada de la ordenación del tiempo de trabajo, fundamentalmente del régimen del trabajo nocturno y a turnos”* (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, s.f.).

Es importante mencionar también que sin importar el número de factores de riesgo psicosocial, se desembocará necesariamente en uno –o más de uno- de los riesgos mencionados anteriormente.

2.3.1 Estrés Laboral.-

El estrés es un concepto complejo, no porque no se lo entienda, sino porque existe una variedad amplia de teorías y definiciones para explicarlo. Para ilustrar de mejor manera, se

exponen unos ejemplos. El autor Hans Selye, desarrolló un método denominado “Síndrome de adaptación general” en el cual explica las tres fases de la aparición del estrés en el organismo y también distinguió ciertos “agentes nocivos” que son los desencadenantes del proceso a los cuales los denominó como “estresores”. Este es un buen modelo para entender la forma biológica en la que responde el organismo. A partir de dicha teoría se han empezado a originar otras con otros enfoques, por ejemplo, teorías cognitivas, teorías de demanda y control, como la desarrollada por Karasek.

En una de las teorías aceptadas abiertamente por la Psicosociología es la de que *“el estrés puede ser entendido como un desequilibrio sustancial percibido entre las demandas del medio y la capacidad de respuesta del individuo, bajo condiciones donde el fracaso en hacer frente a las demandas tiene consecuencias negativas percibidas e importantes”*. (Gil-Monte, 2014)

Entonces, cuando lo que el trabajo exige y las habilidades o competencias que tiene un trabajador para hacerle frente, no están en armonía, empieza el estrés potencial, el cual se verá acentuado o alivianado de acuerdo a la percepción individual que tenga el trabajador, esto quiere decir que el estrés también tiene un componente subjetivo.

Cabe aquí la pregunta de que si el estrés es bueno o malo para el trabajador. Se ha hablado también de que existe un estrés positivo (*eustress*) y un estrés negativo (*distress*). El primero funciona bajo la premisa de que el estrés sirve para ayudar al trabajador a realizar mejor su trabajo y la segunda a perjudicarlo, es decir, *“inicialmente el estrés puede dinamizar la actividad del individuo probando un incremento de recursos (atención, memoria, activación fisiológica, rendimiento, entre otros) que hace aumentar la productividad. No obstante, cuando este proceso de activación es muy intenso o dura mucho tiempo, los recursos se*

agotan y llega el cansancio, así como la pérdida de rendimiento”. (Olivares, 2009) El modelo de Selye ayuda a comprender de mejor manera este concepto. En su modelo, la última fase se denomina “Fase de agotamiento”, en la cual el trabajador se ve agotado por estar sometido a períodos prolongados de tiempo al estrés.

El individuo, como se mencionó anteriormente, en este caso el trabajador, tiene un rol importante en la aparición del estrés gracias a sus propias percepciones. En otras palabras, cada persona puede reaccionar de distinta manera ante el estrés, dependiendo de la percepción que tenga frente a la situación: lo que para uno puede ser considerado un estresor, para otro puede no serlo. El autor G. Dessler (2004), en su obra “Administración de Recursos Humanos Enfoque latinoamericano”, señala que los factores individuales de cada trabajador influirán directamente en la aparición del estrés, *“así, los individuos con personalidades tipo A – quienes son “trabajoadictos” y se sienten impulsados a llegar siempre a tiempo y a cumplir los plazos de entrega – generalmente sufren un estrés mayor que los demás”*.

Existen ciertas características psicológicas propias a cada individuo que pueden regular la aparición del estrés, las cuales son el tipo de personalidad, el locus de control y la autoestima o autopercepción.

En cuanto a la personalidad, la de tipo A se refiere a *“un constructo que describe a individuos que tienden a ser agresivos, competitivos y que se sienten bajo presión de tiempo crónica”*. (Muchinsky, 2007). Dicha personalidad contrasta con la llamada personalidad B, la cual es *“un constructo de personalidad que describe a individuos que tienden a no ser competitivos, intensos o a sentirse bajo presión de tiempo crónica”*. Estas teorías de la personalidad,

descritas por vez primera en los años cincuenta por los cardiólogos Meyer Friedman y Jordania Mike, dan una aproximación al por qué unas personas son más susceptibles de ser afectadas por el estrés que otras.

El locus de control es *“un constructo de la personalidad que se relaciona con la causa percibida o locus de control de los eventos de la vida. El locus puede ser interno o externo.”* (Muchinsky, 2007). En otras palabras, un trabajador con locus de control interno piensa que es responsable, que tiene el control de lo que sucede en su vida y en su trabajo. Considera que tiene el conocimiento y las habilidades necesarias para llevar las riendas de su propia vida. Por el contrario, un trabajador que tenga el locus de control externo, “culpará” de todo lo que suceda en su trabajo a situaciones ajenas a su control. En cuanto a la aparición del estrés, *“es más probable que los internos emprendan una acción para reducir el estrés en su vida, mientras los externos (que creen que hay poco que puedan hacer respecto al estrés) optan por soportar o aceptar lo que enfrentan”* (Muchinsky, 2007).

Finalmente, el autoestima jugará un papel fundamental, debido a que ésta expresa una actitud de aprobación personal del individuo cuando se encuentra elevada, y una desaprobación cuando se encuentra disminuida. Dicha aprobación hace mención a la percepción que tiene un individuo acerca de qué tan capacitado, importante y valioso es para realizar una tarea (Morán, C., Manga, D., s.f.). Lo cual aporta al sentido de la descompensación que se manifiesta cuando el trabajador no se siente capaz de realizar su trabajo y da lugar a la aparición del estrés.

La importancia de la prevención del estrés en el lugar de trabajo radica en las consecuencias que acarrea consigo, tanto para el trabajador, como para la empresa. *“El estrés genera efectos costosos para la organización, entre los cuales se tienen reducciones en la cantidad y calidad*

del desempeño del puesto, ausentismo y rotación crecientes, así como un aumento en el número de quejas y en los costos del cuidado de la salud” (Dessler, 2004). Como se puede apreciar de lo expuesto por Dessler, la prevención del estrés es algo que todo empleador debería dar prioridad, si es que hablamos en términos de productividad para la empresa, ya que aumenta la producción, se gasta menos en seguridad social por bajas, así como en buscar y entrenar reemplazos.

El costo que tiene para la empresa los Riesgos Psicosociales se los puede dividir entre tangibles e intangibles. Dentro de los tangibles se encuentran los costos asociados a las prestaciones económicas por invalidez dadas tanto por la misma empresa como por la seguridad social. Los intangibles, por su parte, suelen superar ampliamente a los tangibles, y son los que no son apreciables a primera vista, incluyendo el costo de los procesos de selección, capacitaciones, adiestramiento; sin mencionar que una persona desmotivada no será igual de productiva que una motivada.

Por su parte, las consecuencias humanas del estrés laboral traen tres tipos distintos de trastornos observables (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, s.f.). Dentro de los Trastornos Físicos se encuentran la hipertensión, enfermedades coronarias, jaquecas, pesadillas, insomnio, entre otros. Los Trastornos Psíquicos incluyen a la ansiedad, depresión, aburrimiento, irritabilidad, por mencionar algunos. Finalmente, los Trastornos Conductuales, harán referencia, como su nombre lo indica, a conductas adquiridas por el trabajador, entre las cuales está el tabaquismo, alcoholismo y el abuso del café.

2.3.1.1. Síndrome del Burnout.-

Cuando el estrés se vuelve una constante en el tiempo dentro del lugar de trabajo, puede llegar a aparecer el llamado Síndrome del Burnout, o también conocido como el Síndrome del Quemado. El término "Burnout" procede del inglés y se traduce al español como “estar quemado o desgastado”.

El cual puede manifestarse con condiciones observables específicas en un trabajador que ha estado bajo los efectos del estrés por un período prolongado de tiempo.

El Síndrome del Quemado *“puede definirse como una respuesta prolongada ante la presencia crónica de estresores emocionales e interpersonales asociados al puesto de trabajo. Esta respuesta implica actitudes negativas hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, acompañadas por la experiencia de sentirse emocionalmente agotado”*. (Alcover de la Hera, 2004)

Otro autor, como González-Ruiz (s.f.) sugiere que *“esta situación (síndrome de Burnout) surge al ver el trabajador defraudadas las expectativas que tenía con respecto a su trabajo y cuando el trabajador se encuentra bastante imposibilitado en el control o en la modificación de la situación laboral y de poner en práctica sus ideas con respecto a cómo ha de ser realizado el trabajo”*.

Cuando un trabajador percibe que el equilibrio entre las demandas de su trabajo sobrepasan sus habilidades, conocimientos y destrezas, es decir, sus competencias, para hacerle frente durante mucho tiempo, comienzan a manifestarse en el ciertos comportamientos muy parecidos a los del estrés, sin embargo, el principal es un desapego del trabajo que realiza. Hay que tomar en cuenta que las personas más propensas a experimentar estrés son aquellas que

tienen una personalidad tipo A, lo cual, al presentar el Síndrome de Burnout, estarían actuando contrariamente a cómo lo solían venir haciendo.

2.3.2 Violencia en el trabajo.-

Es el segundo tipo de riesgo psicosocial mencionado. La violencia en el lugar de trabajo, según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, “comprende los insultos, las amenazas o la agresión física o psicológica ejercidos contra un trabajador por personas ajenas a la organización en que trabaja, incluidos los usuarios y clientes, y que ponen en peligro la salud, la seguridad y el bienestar del trabajador.”

La violencia en el trabajo es un potencial generador de estrés, debido a las consecuencias que provoca a las víctimas que lo sufren.

2.3.2.1. Acoso Psicológico (Mobbing).-

El término Mobbing aparece en la década de los ochenta, en los países escandinavos. El profesor Heinz Leymann “estimaba que un 3.5% de los trabajadores de una empresa experimentaban mobbing o acoso en sus puestos de trabajo”. (Piñuel y Zabala, 2001)

De hecho, sería el propio Leymann quien lo definiría como así: *"Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo".*

Para entender el origen del mobbing en un lugar de trabajo, se debe analizar, antes que la organización en sí, las relaciones interpersonales que allí se desarrollan. Evidentemente, sin dejar de lado el análisis de las causas organizacionales. Para que se desarrolle una situación de mobbing, se debe dar un cambio en el *status quo* de la empresa, esto quiere decir que algo o alguien ha alterado el orden de las cosas. Por ejemplo, un nuevo trabajador causa envidia y celos en otro debido a su mayor preparación y actitud positiva; el segundo trabajador se vuelve amenazado por el primero. *“En el caso del mobbing la interacción y las relaciones interpersonales constituyen el origen y el vehículo de este proceso, puesto que una situación así suele comenzar por una disputa, una envidia o una rivalidad entre compañeros o subordinados y superiores, continúa mediante la búsqueda de la persona acosadora de otros compañeros que secunden su conducta y finaliza con un grupo más o menos numeroso (...)”* (Alcover de la Hera, 2004). El desenlace de las situaciones de mobbing suele ser que la víctima se retira de la organización, devolviendo el *status quo* inicial.

Las consecuencias del mobbing se las puede analizar en diversos ámbitos, por ejemplo, a nivel individual, interpersonal y organizacional. En el nivel individual, la víctima sufre consecuencias tanto psicológicas como físicas, recordemos que el mobbing causa estrés, y en este caso, por tiempo prolongado, dando como consecuencias efectos adversos en su salud y en sus condiciones psicológicas. Adicional a esto, se verán afectadas sus relaciones con sus compañeros, lo cual le puede llevar al aislamiento y la aparición de estados de depresión; sin mencionar los efectos adversos comportamentales, como por ejemplo, la falta de autoconfianza, de concentración, miedo, entre otros.

Y a nivel organizativo *“las personas acosadas reducen su rendimiento, aumentan sus bajas por enfermedad, las organizaciones tienen que afrontar demandas y, en el caso de la salida de*

la organización de la persona acosada, tiene que realizar los correspondientes proceso de nueva contratación pero además también sufren consecuencias en los compañeros de trabajo de la persona acosada, ya que estos también ven reducida su satisfacción en términos generales: con el control sobre su trabajo, el rol del conflicto en la organización, el liderazgo y con el clima laboral.” (Alcover de la Hera, 2004)

Según el autor Iñaki Piñuel y Zabala (2001), en su obra “Mobbing”, las conductas más comunes para someter a una víctima de mobbing son las siguientes:

- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Ignorarlo o excluirlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste.
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarlo después de negligencia o faltas profesionales.
- Extender por la empresa rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado, mediante la negativa a reconocer que un trabajo está bien hecho.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Gritar, chillar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.

- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

2.3.2.2. Acoso Sexual.-

La Recomendación 92/31 de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, define al acoso sexual como *“la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, constituye una violación intolerable de la dignidad de los trabajadores o aprendices y que resulta inaceptable si: Dicha conducta es indeseable, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma, la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte del empresarios o trabajadores.”*

El acoso sexual se lo cataloga como una forma de violencia en el trabajo, ya que es, como su nombre lo indica, un tipo de acoso hacia una víctima, la diferencia es que ahora tiene una connotación sexual. A diferencia del mobbing, en el que se buscaba aislar a una víctima, en este caso, el objetivo principal aquí es el requerimiento o insinuación de carácter sexual, el cual no es consentido por el otro trabajador y que, de no someterse, podría estar en peligro su continuidad en el trabajo, sus oportunidades de crecimiento, entre otros.

La Nota Técnica de Prevención (NTP) No. 507, titulada “Acoso sexual en el trabajo”, señala tres tipos de rasgos que pueden presentarse en el acoso sexual:

“a) El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales. (...)

b) La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

c) En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos”. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1999)

2.3.3 Fatiga.-

El tercer riesgo psicosocial al que se hace referencia es la fatiga del trabajador asociada directamente a la ordenación del tiempo de trabajo, generalmente dada por tiempos de trabajo excesivos y/o poco tiempo dedicado al descanso.

El riesgo de fatiga también podría ser abordado desde la ergonomía, haciendo alusión a las posturas de trabajo, especialmente a las posturas que requieren esfuerzos físicos y a las posturas forzadas.

La fatiga laboral *“suele manifestarse más comúnmente en las formas de trabajo nocturno o a turnos y en las situaciones de reiterada prolongación de la jornada laboral o falta del debido descanso interjornadas”* (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, s.f.)

Cabe recalcar que la fatiga laboral no es únicamente una cuestión de la organización, sino la persona juega también un rol importante. Y esto se debe a que cada persona tiene diferentes niveles de resistencia, ya sea física o mental. Este concepto es importante al momento de planificar las acciones preventivas, debido a que se deberá trabajar en la persona también, por ejemplo, brindando entrenamiento en estrategias sobre el manejo y la gestión del cansancio, las pausas activas, entre otras.

En cuanto a lo que le compete a la organización, *“será necesario identificar cuáles son las características de las condiciones de trabajo o de su organización que incrementan la fatiga para implantar medidas de prevención que puedan aminorarla. Estas medidas no tienen por qué ser específicas, sino que al adoptar aquellas otras que permiten eliminar o minimizar los riesgos estaríamos también reduciendo los efectos de dichas condiciones de trabajo sobre la fatiga del trabajador”* (Universidad Complutense de Madrid, s.f.)

CAPÍTULO III

Metodología

Para llevar a cabo la realización del presente trabajo se ha optado por utilizar una metodología mixta, empleando primeramente una metodología descriptiva y luego, una metodología prospectiva.

El presente trabajo se lo ha planteado con un doble objetivo, siendo el primero llevar a cabo un análisis entre las diferentes legislaciones relacionadas con los Riesgos Psicosociales en el ámbito laboral provenientes de los cuatro países miembros de la Comunidad Andina de Naciones (CAN). Es decir, analizar y describir qué dice la legislación de cada país en cuanto a los riesgos psicosociales laborales. Es por esta razón que se ha optado para cumplir este primer objetivo una metodología del tipo descriptiva, ya que se pretende estudiar cuerpos legales existentes para poder extraer de ellos los articulados que hagan referencia a los riesgos psicosociales laborales.

Se inicia con una fase de recolección de datos, la cual consiste fundamentalmente en investigar todos los cuerpos legales que regulen la Prevención de Riesgos Laborales en cada uno de los países involucrados: Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia.

Tras contar con el archivo de estos cuerpos legales relacionados a dicha materia, se investiga sobre la vigencia de los mismos para asegurarse de que no se encuentren derogados. (Nota: La vigencia se la comprobó hasta la fecha en la que fue realizado el presente trabajo, es decir, a septiembre de 2014. Cualquier modificación posterior no ha sido tomada en cuenta).

Una vez que se ha validado su vigencia, se los divide por país, y se comienza con la fase de depuración, que consiste en clasificarlos en dos grupos: por un lado los que contienen información relativa a los riesgos psicosociales laborales y por otro, los que no. A partir de aquí ya no se tomará en cuenta a los pertenecientes a éste último grupo.

Con el primer grupo se procede entonces a la fase de búsqueda y análisis, que incluye dos sub-fases, la primera consiste en llevar a cabo una lectura minuciosa de cada uno de los cuerpos legales, poniéndose como objetivo buscar todos los artículos que traten sobre los riesgos psicosociales. Al encontrar un artículo de interés, se lo separa para su posterior análisis. Al final de esta primera sub-fase, se contará con un grupo de artículos de interés.

La segunda sub-fase tendrá como objetivo asegurarse de que no se ha dejado pasar por alto algún artículo de interés para el análisis. Para realizar esto se utiliza la herramienta electrónica de “Búsqueda” por palabras clave, las cuales han sido seleccionadas previamente, las mismas que tienen relación con los diferentes ámbitos que abarcan los riesgos psicosociales laborales. Con el uso de esta herramienta se va comprobando que no se ha dejado pasar por alto ningún artículo, y de ser ése el caso, se lo agrega al grupo de artículos de interés.

Se repite todo el proceso para cada país. Una vez que se cuenten con todos los artículos de interés, se procede a realizar el análisis correspondiente.

El segundo objetivo de este trabajo será el crear una propuesta de un cuerpo legal específico que sirva para regular la Gestión de los Riesgos Psicosociales laborales dentro del territorio ecuatoriano, para lo cual se ha adoptado una metodología proyectiva. La misma que buscará proponer un proyecto que sirva al déficit que se encuentra en la legislación del Ecuador, en cuanto a la gestión de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Para esto, se tomará como insumo la información investigada y analizada en la primera parte del trabajo –específicamente la concerniente al Ecuador – la cual servirá para dar sustento legal a la propuesta planteada.

Esto tiene como finalidad brindar sustento legal a la propuesta, más, para la parte técnica del contenido, se ha revisado diferentes fuentes bibliográficas de entidades referenciales e icónicas en cuanto a la prevención de riesgos laborales para lograr contar con información validada.

Finalmente, se ha revisado las competencias de los distintos entes gubernamentales del país relacionados con la prevención de riesgos laborales –por ejemplo, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o el Ministerio de Relaciones Laborales, entre otros – para analizar cuál de ellos sería la entidad más idónea para que el proyecto pueda ser viable y se haga una realidad.

CAPÍTULO IV

Resultados y Discusión

3.1 Riesgos Psicosociales en la Legislación Andina.-

Dentro del marco de legislación laboral relativa a la prevención de riesgos de los países de la Subregión Andina –la cual incluye a los países de Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia– se le ha concedido un espacio bastante reducido a los riesgos de origen psicosocial.

Esto no es de extrañar, si es que tomamos en cuenta que dentro de toda la ciencia de la prevención de riesgos en el trabajo, los riesgos de origen psicosocial son a los que menos se les ha prestado atención.

Claramente se pueden apreciar textos legislativos en los cuatro países que se refieren al derecho de las personas de contar con espacios de trabajo saludables, inclusive se encuentra escrito en las respectivas Constituciones. Para dar cumplimiento a esto se desprende legislación para darla soporte, la cual se ha enfocado principalmente en la regulación de distintos temas relacionados a la prevención, como son por ejemplo, lineamientos de control de riesgos físicos, químicos, biológicos y mecánicos. (Poco se mencionan los lineamientos para el control de riesgos ergonómicos, y peor aún, los psicosociales). Existe normativa que regula a la seguridad social y a sus respectivos seguros de riesgos del trabajo. Se estipula qué se debe hacer en caso de un accidente laboral o de una enfermedad profesional. En cuanto a la higiene industrial, se han establecido normas e indicadores para saber los límites permitidos de exposición para los trabajadores. Se ha tipificado las enfermedades ocasionadas por el trabajo, lógicamente, dando una gran cobertura a las enfermedades producidas por los contaminantes y exposiciones a fuentes de energía conocidos. Nuevamente, las enfermedades asociadas a los

Riesgos Psicosociales parecen haber sido marginadas, con excepción, en una manera bastante delimitada, al estrés.

Es interesante que las enfermedades relacionadas con el estrés no se encuentren desarrolladas a profundidad en la tipificación legal de enfermedades producidas por el trabajo, ya que al ser multicausal, se complica la búsqueda de una causa única para encontrar la “causa-efecto”, como en otras enfermedades profesionales. Lo mismo puede aludirse a las enfermedades del tipo mental que pueden ser causadas en el lugar del trabajo, por ejemplo, la depresión de un trabajador que sufre de acoso psicológico, o el desarrollo de ansiedad de una trabajadora víctima del acoso sexual.

Dentro de la legislación existente en los países de la comunidad andina, existe legislación que cubre la mayor parte de las áreas relacionadas con la gestión y la prevención de los riesgos en el trabajo. Sin embargo, existe poca o nula que se enfoque exclusivamente a los Riesgos Psicosociales como tal, es decir, que se enfoque en el acoso laboral o en el estrés derivado del trabajo. Con excepción de Colombia, que cuenta con legislación específica para la gestión del estrés (Ley 1010 de 2006) y una para la identificación y manejo de los Riesgos Psicosociales (Resolución No. 2646 de 2008), los demás países no cuentan con legislación específica. Si bien es cierto que en cuanto al tema del acoso sexual, sí existe legislación al respecto, ésta es de carácter meramente punitivo, es decir, se detallan las penalidades en caso de su aparición, más no se lo aborda desde una perspectiva de gestión, la cual incluya, entre otras cosas, detección, manejo y prevención del mismo.

De igual manera, tal cual sucede con el acoso sexual, se detallan ciertos aspectos que entran en el ámbito de la psicología laboral, como son por ejemplo, la determinación de horarios

máximos de trabajo, el cuidado de la mujer embarazada, la inclusión de personas con discapacidades y la conveniencia de iguales oportunidades, la discriminación por cuestiones de raza, color, sexo, etc., por mencionar algunos.

A continuación se analizará más en profundidad la legislación de cada uno de los países de la subregión andina en cuanto a Riesgos Psicosociales compete y posteriormente se analizarán la legislación común de los mencionados países.

3.1.1 Comparativa de legislación relativa a los factores psicosociales entre países de la Comunidad Andina de Naciones –CAN–

La Comunidad Andina de Naciones –CAN– se encuentra conformada por los siguientes países: Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia.

3.1.1.1. Legislación de Ecuador

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la salud como *“un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”* (Organización Mundial de la Salud, 2014), concepto interesante desde el punto de vista psicosocial, debido a que se incluyen las dimensiones psíquicas y sociales como parte de una tríada equilátera, dando a los aspectos mentales de la persona, los cuales rigen de una manera preponderante en el bienestar de los seres humanos y los aspectos sociales, debido a que las personas son seres sociales por naturaleza.

La Constitución de la República del Ecuador, aprobada en el año dos mil ocho, establece que la salud es un derecho de todos los ecuatorianos, la cual está garantizada por parte del Estado Nacional. Haciendo una analogía con el concepto de la OMS, la Constitución del Ecuador menciona de una manera similar los aspectos relacionados a la salud, así, en su Art. 32, señala que *"la salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir"*. Lo cual hace inferir que para que haya salud, necesariamente, debe haber otros aspectos que le dan soporte, entre los cuales, aparece el derecho al trabajo, dando a entender que la salud y el trabajo son dos aspectos que no pueden estar desasociados.

Entonces, con respecto del trabajo, en su artículo 33, señala que *"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"*. De este artículo llama la atención dos conceptos: el primero, el de "fuente de realización personal", y el segundo, el de un "trabajo saludable".

Nuevamente se hace alusión a la definición tripartita de la OMS sobre el concepto de salud, ya que si hablamos de un lugar de trabajo que sea "saludable", por definición, se infiere que el trabajo debe ser proporcionar a las personas un bienestar tanto físico como mental y social. Tres áreas que sin las cuales no se podría llegar al segundo concepto, el de la realización personal, el cual tiene más sentido bajo la luz de la tríada.

Ahora bien, siendo la salud un derecho de los trabajadores, la Constitución ahonda aún más en el tema, señalando que el ambiente de trabajo deberá garantizar la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, si bien no se lo expresa directamente, es posible que con el término “bienestar”, se haga alusión a la salud psicosocial de los trabajadores.

Al ser los Riesgos Psicosociales bastante amplios y abarcar diversos factores, es posible que en la Constitución se los mencione de distinta manera, por ejemplo, en cuanto a la desigualdad entre hombres y mujeres, el artículo 331 hace alusión a la igualdad entre ambos géneros, en cuanto a la formación, remuneración y promoción laboral. Así como también hace mención al acoso en el trabajo, continúa el mismo artículo de la siguiente manera: *“Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”*. Cabe destacar aquí que únicamente se hace alusión a la violencia en contra del género femenino. Continuando con el mismo tema de la prevención hacia la mujer, el artículo 332 señala que *“El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad”*. Los riesgos en el trabajo, especialmente los de origen psicosocial, causan estrés en las personas; en este caso específico, en las mujeres. Es conocido que cuando el cuerpo experimenta estrés, produce una horma llamada *hidrocortisona* o *cortisol* la cual, aplicado al caso de la gestación, produce daños en el desarrollo intrauterino del feto. Razón por la cual las mujeres en estado de gravidez, deben ser muy cuidadosas al estar expuestas a los riesgos psicosociales en su trabajo.

En relación a la discriminación, el Convenio 111 emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), titulado “Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), el cual está ratificado por el Ecuador, señala en su artículo 1, numeral 1, lo siguiente: *“A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (...)*” Como se puede apreciar, tiene una similitud con el artículo 331 de la Constitución, pero este acuerdo no hace diferenciación para el género femenino, es decir, aplica tanto para hombres como para mujeres, lo cual es positivo ya que los hombres también pueden llegar a sufrir discriminación como las mujeres. La discriminación va de la mano con el riesgo psicosocial del acoso en el trabajo o mobbing, explicado anteriormente, ya que el mobbing acusa un trato discriminatorio y diferente al resto por parte de la persona que lo sufre. *(Referirse al Capítulo II para mayor información acerca del Mobbing).*

El Código del Trabajo ecuatoriano, también abordará el tema de los Riesgos Psicosociales, aunque tampoco lo hará de una manera directa, es decir, refiriéndose con el término de “psicosocial”, sino que hablará en general de la prevención de los riesgos, los cuales, como se dijo previamente, incluyen a los psicosociales.

El Código del Trabajo dedica su Capítulo V a este tema, que lo titula *“De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo”*, dentro del cual, en su artículo 410, se

especifican las obligaciones respecto a la prevención de riesgos, tanto para el empleador como para los trabajadores: *“Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo”*.

Es interesante este artículo por dos motivos, el primero, debido a que se utiliza la palabra “obligar” en lugar de decir “es responsabilidad de”, dando un tono más imperativo al hecho de que el empleador debe asegurar la salud –y por ende la vida – de sus trabajadores. Pero lo curioso es que obliga pero no especifica qué es lo que tiene que prevenir el empleador para asegurar a sus trabajadores las mencionadas condiciones. Se sobreentiende que esto incluye asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo libres de Riesgos Psicosociales.

El segundo hecho que merece la pena analizar es la última oración, la cual indica que si un trabajador no acata las medidas de prevención de riesgos, se consideraría justa causa para la terminación de su contrato de trabajo. Esto lleva la inquietud de que los Riesgos Psicosociales podrían ser causantes de la terminación del contrato de trabajo. Esto equivaldría a imaginar el siguiente escenario: un trabajador causante de acoso psicológico a su equipo de trabajo, podría estar perdiendo su trabajo si es que no acatara el plan de la empresa de reducir los Riesgos Psicosociales, ya que, para que se pueda considerar que no acate las medidas de prevención, la empresa debe principalmente implementar dichas medidas, las cuales involucren a los factores psicosociales. Esta noción se ve reforzada por el artículo 38 que señala que *“los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos,*

el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle (...)”. Esta puede ser una gran manera de controlar el estrés en las empresas debido al acoso laboral y de controlar a los agresores, así como de reducir las bajas por enfermedades relacionadas al estrés y sus gastos inherentes, los cuales, según éste y el artículo 42, corren por parte del empleador. El Código del Trabajo refuerza el concepto de que un trabajador puede perder su trabajo si es que no acata las medidas de prevención en el artículo 172, cuando se refiere a las causales del visto bueno, exponiendo en el numeral siete, lo siguiente: *“Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos”*.

Los riesgos del trabajo son definidos en este Código en el artículo 347 de la siguiente manera: *“Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes”*; y las enfermedades profesionales de la siguiente manera en el artículo 349: *“Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad”*. Si bien como se hizo mención anteriormente, no se especifica los Riesgos Psicosociales *per se* pero se podría sobreentender que están abarcados en la expresión *“eventualidad dañosa”*.

Continuando con el ejemplo del acoso en el trabajo, podemos hablar específicamente del acoso de carácter sexual y referirnos ya no solo a un tema punitivo como era la terminación del contrato de trabajo, sino ya referirnos a un tema de carácter penal.

El Código Orgánico Integral Penal (COIP 2014), haciendo alusión al acoso sexual, indica en su artículo 166, lo siguiente:

*...la persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. **

Nótese en lo señalado por el COIP, que dentro de los tipos de personas que pueden ser sancionadas por acoso sexual incluye a una autoridad laboral que tenga una subordinación a la víctima, lo cual podría entenderse como un acoso provocado por un jefe hacia un subordinado. Adicionalmente, cabe resaltar que no se especifica que el acoso sea necesariamente de un hombre hacia una mujer, ya que el caso opuesto suele ser también común en el mundo laboral. En el artículo 48, numeral 8, se señalan, entre otras, las circunstancias agravantes del acoso sexual, en la cual se vuelve a reiterar el hecho de que el victimario tenga autoridad sobre la víctima y haya abusado de dicha autoridad. Este hecho encasillaría al acoso sexual en el trabajo el provocado por un superior jerárquico, lo cual implicaría dejar de lado los casos de

* Nota: Líneas de subrayado agregadas por el Autor.

acoso sexual provocados entre compañeros de igual jerarquía o incluso, los causados en una jerarquía ascendente. A continuación, el artículo en mención:

*Artículo 48. Para las infracciones contra la integridad sexual y reproductiva, la integridad y la libertad personal, además de las previstas en el artículo precedente, son circunstancias agravantes específicas las siguientes: 8. Tener la infractora o el infractor algún tipo de relación de poder o autoridad sobre la víctima, tal como ser: funcionaria o funcionario público, docente, ministras o ministros de algún culto, funcionarios o funcionarias de la salud o personas responsables en la atención del cuidado del paciente; por cualquier otra clase de profesional o persona que haya abusado de su posición, función o cargo para cometer la infracción. **

Así como el acoso sexual se encuentra tipificado dentro del COIP, también se hace mención a la violencia psicológica, aunque esta vez, hace énfasis en aquella sufrida por el género femenino:

*Art. 157, Numeral 2: “Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar.- La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause perjuicio en la salud mental por actos de perturbación, amenaza, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, vigilancia, hostigamiento o control de creencias, decisiones o acciones, será sancionada de la siguiente manera: 2. Si se afecta de manera moderada en cualquiera de las áreas de funcionamiento personal, laboral, escolar, familiar o social que cause perjuicio en el cumplimiento de sus actividades cotidianas y que por tanto requiere de tratamiento especializado en salud mental, será sancionada con pena de seis meses a un año. **

* Nota: Líneas de subrayado agregadas por el Autor.

Este artículo describe ciertos comportamientos que constituyen el acoso psicológico, pero no hace mención al tiempo que la víctima los ha de sufrir para que sea considerado como mobbing, es decir, dicho concepto incluye necesariamente una acepción temporal para que pueda ser considerado como tal. Indica, también, que puede afectar al ámbito laboral impidiendo su correcto funcionamiento, sin embargo, se queda corto en señalar las consecuencias del mismo. Al ser de índole punitivo penal, tiene más sentido el hecho de que no requiera una temporalidad para ser considerado como acoso psicológico ya que, de seguir con la definición tradicional, se necesitaría al menos seis meses de continuo hostigamiento para que pueda el agresor ser juzgado, con las implicaciones a la salud y al bienestar psicológico de la víctima que aquello podría conllevar.

La Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) hace mención al tema de la discriminación, en su artículo 45, señala *“Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado”*.*

Dado que las personas que tienen algún tipo de discapacidad suelen ser más propensas a sufrir de algún tipo de riesgo psicosocial por su situación particular, este articulado legal les brinda una igualdad de oportunidades relativas al mundo laboral, lo cual tiene como objetivo el minimizar los efectos de los Riesgos Psicosociales, especialmente el del acoso en el trabajo. Adicional a esto, se les brinda de seguridad en su puesto (como se ha señalado en el Capítulo

* Nota: Línea de subrayado agregada por el Autor.

II, la estabilidad laboral se considera un factor de riesgo psicosocial), que queda estipulado en el artículo 51 de la siguiente manera: *“Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. (...) Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley”*.*

Un aspecto que no debe pasar desapercibido con relación a los Riesgos Psicosociales, es el relacionado a la seguridad social de los trabajadores que los han sufrido. En Ecuador existe la Ley de Seguridad Social, la cual establecerá que es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el encargado de proteger a la población de, entre otros, los riesgos derivados del trabajo (Art. 17), misma protección que se denomina “Seguro General de Riesgos del Trabajo” (Art. 102). Con respecto a este seguro específico para los riesgos laborales, explica en su artículo 155 lo siguiente: *“El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.”* Nótese que por definición, los Riesgos Psicosociales formarían parte de los programas de prevención y por ende, de sus consecuencias, ya mencionadas en reiteradas ocasiones a lo largo de este trabajo.

* Nota: Línea de subrayado agregada por el Autor.

Continuando el descenso en jerarquía de la legislación ecuatoriana relativa los Riesgos Psicosociales, el Decreto Ejecutivo 2393, titulado “Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo”, que tiene un alcance generalizado a las empresas, no los menciona de manera directa, más hace una aclaración de que su prevención, entendiéndoselos como uno de los riesgos laborales, son obligación del empleador (Art. 11, Numeral 2), e incluye el término de “bienestar” en el lugar de trabajo, lo cual se podría inferir más directamente su relación con los factores psicosociales. Más, por su parte, el Decreto Ejecutivo 3934 –Reglamento de Seguridad Minera–, que es dedicado a un sector más específico, hace una alusión más específica a los Riesgos Psicosociales. En su artículo 22 señala que *“los titulares de derechos mineros, sus administradores, supervisores y trabajadores, deberán planificar y ejecutar actividades encaminadas al reconocimiento, evaluación y control de riesgos en labores mineras a fin de evitar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que afecten a la salud o integridad física o psicológica del personal que labore en concesiones o plantas”*.*

La mención aquí es hacia las consecuencias que traerían los riesgos del trabajo la integridad psicológica de los trabajadores. Vale la pena aclarar que los factores de riesgo psicosocial no son los únicos que pueden traer riesgos a la integridad psicológica del trabajador, ya que por ejemplo, un ruido constante a más ser un potencial causante de hipoacusia, puede ocasionar malestares psicológicos en la persona que lo padece durante largos períodos, tales como dolores de cabeza o cambios comportamentales, así como también irritabilidad de carácter. El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Minero, determinará que las empresas mineras deberán establecer dentro de sus Procedimientos y Programas Operativos

* Nota: Línea de subrayado agregada por el Autor.

Básicos (Resolución 20, R.O³. 247 del 16 de mayo del 2014, Art. 15, Literal L) un procedimiento para la prevención de Riesgos Psicosociales, el cual deberá realizarse conjuntamente con los procedimientos para la prevención de los demás riesgos laborales.

Este Reglamento tiene una peculiaridad interesante: es el único cuerpo legal en el Ecuador que establece un listado que delimita los factores de riesgo psicosocial. Se señalan 19 factores de riesgo psicosocial, pero se sobreentiende que estos factores de riesgo se aplican solamente al ámbito minero. Según el Art. 17, se debe realizar una identificación inicial de los riesgos para cada fase de las actividades mineras con el objetivo de crear programas de prevención de cada uno de los factores de riesgo identificados. En la Tabla 1, se detalla el listado de los factores de riesgo psicosocial señalados en el Reglamento:

Tabla 1. Listado Factores de Riesgo Psicosocial.

1. Organización y contenido del trabajo
2. Definición del rol
3. Autonomía
4. Turnos rotativos
5. Interés por el trabajador
6. Relaciones Interpersonales
7. Desarraigo Familiar
8. Amenaza Delincuencial
9. Ritmo de trabajo
10. Alta responsabilidad
11. Carga mental
12. Minuciosidad de la tarea
13. Trabajo monótono
14. Inestabilidad en el empleo
15. Déficit de la comunicación
16. Supervisión y participación
17. Desmotivación
18. Falta de reconocimiento
19. Inestabilidad emocional

Fuente: Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito minero.

³ Registro Oficial

Otro sector productivo que menciona directamente a los Riesgos Psicosociales es el “Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas”, el cual claramente señalará, en su Art. 3, literal k), que *“los empleadores del sector de la construcción, para la aplicación efectiva de la seguridad y salud en el trabajo deberán: Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de Riesgos Psicosociales en el trabajo”*. *

Este articulado aporta una gran visión de cómo todas las empresas deberían aproximarse a los Riesgos Psicosociales porque da mucha importancia a dos aspectos usualmente olvidados en la legislación ecuatoriana, que son la ergonomía y la psicología. Aquí se está indicando que el empleador debe preocuparse por adaptar el lugar de trabajo a la persona teniendo en consideración las dos ciencias que se acaban de mencionar, cosa que no hace ninguna otra ley, otorgando de esta manera una gran importancia al sujeto que llevará a cabo el trabajo y a sus propias condiciones individuales, tanto físicas como mentales.

En el año 2014, se firma en el Ecuador un novedoso acuerdo entre dos entes relacionados con el trabajo, por un lado el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y por otro el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) –R.O. 196 – con el objetivo de contar un sistema de gestión para los riesgos laborales de alcance nacional y que sea de mandatorio cumplimiento. El mismo señala en su primer artículo lo siguiente: *“Todo empleador, de los sectores público y privado, para efecto de la gestión de la prevención, identificación, medición, evaluación y control de los riesgos del trabajo, implementará de forma obligatoria*

* Nota: Línea de subrayado agregada por el Autor.

el Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGP) (...), que será auditado por el Ministerio de Relaciones Laborales". El cual resulta muy positivo para la prevención de Riesgos Psicosociales, puesto que, primero, es de mandatorio cumplimiento para todos los empleadores a nivel nacional y, segundo, queda implícito que todo empleador deberá identificar, medir, evaluar y controlar los riesgos de origen psicosocial en sus respectivas empresas. Esto debido a la Resolución C.D. 390, titulada "Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo", que dejará finalmente establecidos cuáles son los factores de riesgo que se incluyen en la definición de riesgos del trabajo *per se*. En su artículo 12 dice lo siguiente: *"Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y sicosocial"*.

De esta manera, queda incluido el riesgo psicosocial dentro del concepto general de riesgo del trabajo, el cual viene estar reforzado por lo señalado en el Acuerdo Ministerial 220 –Guía para la elaboración de reglamentos internos de seguridad y salud– dentro del apartado "Del sistema de gestión de seguridad y salud: De la prevención de riesgos del trabajo propios de la empresa", se señala que son *"seis grupos de riesgo constantes en la clasificación internacional: Físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales."*

Ya más aclarado los riesgos que contiene el concepto, la misma Resolución C.D. 390, dará también directivas sobre cómo debe el empleador manejar la prevención de riesgos. Se lee en su Artículo 3, literales a), b) y c), lo siguiente:

“En materia de riesgos del trabajo la acción preventiva se fundamenta en los siguientes principios:

a) Eliminación y control de riesgos en su origen; b) Planificación para la prevención, integrando a ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales; c) Identificación, medición, evaluación y control de los riesgos de los ambientes laborales”.

Como parte fundamental para la implementación obligatoria por parte de los empleadores del sistema de gestión de prevención de riesgos, se cuenta con la Resolución C.D. 333, titulada “Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo – “SART”, la cual tendrá como objetivo normar lineamientos sobre las auditorías del sistema de gestión.

Uno de los roles fundamentales en la aparición de los Riesgos Psicosociales, y más específicamente en su tratamiento una vez que han aparecido, es el que lleva a cabo el servicio médico de las empresas, aunque no es el único. El Acuerdo Ministerial No. 1404 – Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresas– en su artículo primero indica que *“el Servicio Médico de Empresa, que se basará en la aplicación práctica y efectiva de la Medicina Laboral, tendrá como objetivo fundamental el mantenimiento de la salud integral del trabajador, que deberá traducirse en un elevado estado de bienestar físico, mental y social del mismo”*.* El servicio médico tiene la compleja misión de no solo cuidar del estado físico de los trabajadores, sino de llevarlo a un nivel “elevado”; que si bien es un término subjetivo, se lo puede interpretar como unas buenas prácticas en el manejo de los factores de riesgo psicosocial, haciendo referencia a la OMS, la cual habla de una tríada – física, mental y social – para definir a la salud.

* Nota: Línea de subrayado agregada por el Autor.

Otro de los aspectos que tienen relevancia dentro de los Riesgos Psicosociales, que influye directamente en la inclusión, discriminación, autoestima y bienestar, es el tema de la gestión del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida –SIDA– dentro del lugar de trabajo. Al respecto, el Acuerdo Ministerial 398, concerniente a este tema, indica que los programas de prevención de Riesgos Psicosociales deben incluir el tema del Sida (Art. 4) como parte de una concientización sobre la importancia de prevenir esta enfermedad, adicionalmente promueve que las pruebas de VIH positivo solamente se las deberá realizar de manera voluntaria, individual y siempre guardando la confidencialidad de los resultados y sobre todo que el empleador no podrá solicitar como requisito estas pruebas por motivos de contratación o conservación del puesto de trabajo. Desde el punto de vista psicosocial, ayudará a mantener la estabilidad laboral evitando una posible discriminación o aislamiento por parte de sus compañeros de trabajo de la persona afectada.

Un tema relevante con relación a la organización del trabajo es el referente a los tiempos de descanso. Para lo cual, aparte de lo estipulado a manera general en el Capítulo V del Código de Trabajo Ecuatoriano, titulado “De la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones”, en donde se trata de manera general los descansos y las jornadas de trabajo.

Se debe hacer una mención especial a la “*Norma INEN 2266:2013 Transporte, Almacenamiento y Manejo de Materiales Peligrosos. Requisitos.*” Allí se hace mención a los tiempos de descanso para los transportistas de productos peligrosos. En el Numeral 6, “Requisitos”, Literal 6.1 titulado “Requisitos específicos”, se señala que previo a la realización de un recorrido el transportista está obligado a presentar, entre otros

requerimientos, las paradas de descanso que llevará a cabo; deberán ser 15 minutos de descanso por cada 3 horas de manejo. Además, señala una tabla para calcular los períodos de descanso:

- *Hasta 03:00 de conducción: mínimo de 15 minutos de descanso.*
- *Hasta 04:00 de conducción: mínimo de 20 minutos de descanso.*
- *Hasta 05:00 de conducción: mínimo de 30 minutos de descanso.*

Es interesante lo señalado en esta Norma ya que regulariza los periodos de descanso de una actividad que es potencialmente mortal si es que no se toman las debidas precauciones del caso. Se suele enfocar los esfuerzos del empleador sobre temas como el equipo de protección personal, dejando de lado el hecho de que un trabajador privado de descanso puede llegar más susceptible de ocasionar un accidente.

Finalmente, se podría decir en lo que respecta a legislación sobre los Riesgos Psicosociales, el Ecuador no cuenta con un cuerpo legal específico que sirva como guía general que brinde lineamientos a seguir hacia una correcta gestión de este tipo de riesgos. La diversa legislación relativa a seguridad y salud ocupacional se empeña en dictar muchas obligaciones (más para el empleador que para los trabajadores) pero flaquea al momento de mostrar el camino.

Por otro lado, es muy precario su involucramiento en lo relativo a Riesgos Psicosociales, refiriéndose casi exclusivamente, a nombrar de manera genérica como riesgos del trabajo. Por fortuna, en la misma legislación se hace la aclaración de que este término sí contiene a los de origen psicosocial.

3.1.1.2. Legislación de Perú.-

El trabajo es un deber y un derecho para todos los ciudadanos, según señala la Constitución Peruana en su artículo 22 e incluye el precepto de que éste deberá constituirse en un medio de realización de las personas; lo cual indica la dirección a la que debería estar dirigido el trabajo en dicho país. La realización en el lugar de trabajo coincide con la legislación ecuatoriana, donde ya se establecía al trabajo como un camino por el cual se buscará la realización de los trabajadores. Desde un punto de vista más psicológico, para alcanzar una realización el trabajador debe ante todo buscar su felicidad y su bienestar, situaciones que no las alcanzará si su salud se ve amenazada por riesgos y peligros en su lugar de trabajo. Se puede inferir entonces que la esencia de este articulado es el de ofrecer un estado de trabajo que garantice la seguridad y salud de los trabajadores, para que éstos puedan alcanzar su realización personal. Otro articulado aportará más en este asunto de la realización, añadiendo dos aspectos más, los cuales son la familia y el “bienestar material y espiritual”. Esto es lo que indica el artículo 24, refiriéndose a los derechos del trabajador.

Artículo 24.- Derechos del trabajador.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

*Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.**

* Nota: Línea de subrayado agregada por el Autor.

Los dos términos integrados a la realización personal son de mucha importancia para complementar el sentido completo del término *realización*. La razón es que tanto el soporte social, tanto el de la familia, y el aporte espiritual son componentes fundamentales para la realización personal. El método para llegar a estos dos últimos conceptos, para la Constitución Peruana, se indica será el de la remuneración económica, que si bien no es el más importante, es el que brindará una estabilidad económica a la familia y al trabajador, lo que además garantiza cierta tranquilidad emocional a la persona, sabiendo que tiene acceso a una fuente de ingresos fija que le permita solventar sus gastos de vida, tanto para él como para su familia.

Continuando con el tema del derecho al trabajo, la Constitución señala que el trabajo se considera un objetivo prioritario para el Estado, el mismo que será responsable de proteger especialmente a las madres y a los menores de edad (Art. 23), concepto que incluye al género masculino, aunque no se lo mencione directamente. Otra forma de proteger a los trabajadores la señala el mismo articulado en su último párrafo, cuando indica que “*Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento*”. *

Al referirse sobre la dignidad del trabajador, está haciéndose alusión indirecta al acoso psicológico en el trabajo o mobbing, el cual se lo refiere como algo que, si bien no se contempla a modo de prohibición *per se*, no debería presentarse en el trabajo. El concepto de dignidad se lo puede asociar al de discriminación, ya que el rebajar la dignidad de un trabajador se puede considerar como una forma de discriminarlo y atentar contra su humanidad. Al respecto, el artículo 26, en sus principios de regulación de la relación laboral,

* Nota: Línea de subrayado agregada por el Autor.

señala lo siguiente: “*En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”.* De esta manera se garantiza que los trabajadores no sufran discriminación en el trato ni en las oportunidades dentro de su trabajo.*

Con respecto a la Seguridad Social y a la salud, el Estado las reconoce como derechos de todos los ciudadanos. En cuanto a lo primero, agrega que servirá para “elevar la calidad de vida” de las personas. (Art. 10) y en cuanto al segundo, señala que todos deben contribuir a su promoción y defensa (Art. 7).

Otro par de aspectos relacionados con los factores de riesgo psicosocial, están estipulados en los artículos 2 y 27. El artículo 27 determina que los trabajadores se encuentran protegidos frente a los despidos arbitrarios, lo cual es bueno para controlar el factor psicosocial de la incertidumbre sobre su estabilidad laboral. Por su parte, el artículo 2, señalando los derechos fundamentales de la persona, señala en su numeral 24, literal h), refiriéndose a la libertad y a la seguridad personales, que “*nadie debe ser víctima de violencia moral, psíquica o física, ni sometido a tortura o a tratos inhumanos o humillantes (...)*”.* Si bien no especifica que se aplica al ámbito laboral, debido al nivel jerárquico de la Constitución, se podría extrapolar a que dicha mención aplica también en el trabajo.

Perú cuenta con la Ley 29783, específica para el campo de la seguridad y la salud en el trabajo, la cual tiene por objetivo el “*promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país*”. (Art. 1).

* Nota: Línea de subrayado agregada por el Autor.

Dentro de la misma se describen ciertos principios generales relativos a la seguridad y salud en trabajo, en la que el Principio de Protección Número IX, se señala lo siguiente:

Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua.

Dichas condiciones deben propender a:

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.*
- b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.*

Designa, además, los papeles que corresponden a los distintos autores de la promoción y cumplimiento de la prevención, los cuales incluyen a los empleadores, el Estado, los trabajadores y organizaciones sindicales. (Art. 1)

Se establece que el Estado debe crear una “Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo” (Art. 4), la misma que tiene por objeto “*prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo*”, para lo cual se establecen ciertos lineamientos de acción. En lo referente a los Riesgos Psicosociales, cabe citar el artículo 5, literal a): “*Medidas para combatir los riesgos profesionales en el origen, diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (como los lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, sustancias y agentes químicos, biológicos y*

físicos, operaciones y procesos)”*, el cual se refiere a los distintos tipos de riesgos, pero para los psicosociales utiliza los términos “operaciones” y “procesos” haciendo alusión a la organización del trabajo. Teniendo en cuenta los principios de prevención, que dictan que se debe actuar primeramente en la fuente, tiene mucho sentido actuar en las operaciones y procesos de la empresa, para desde su concepción, identificar posibles situaciones que puedan evolucionar en factores de riesgo psicosocial.

Por su parte, el artículo 65, sí es más específico al respecto, señalando a los Riesgos Psicosociales como parte de las evaluaciones necesarias para la prevención de riesgos que podrían incidir en las funciones de procreación de los trabajadores. Así, especifica que *“en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, se tiene en cuenta los factores de riesgo que puedan incidir en las funciones de procreación de los trabajadores; en particular, por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias”*.*

Al referirse a los Riesgos Psicosociales como incidentes en las funciones de procreación, casi exclusivamente se hace alusión a las mujeres, sin embargo, se debe recordar que los riesgos como el estrés afectan a ambos sexos; si es que se analizara la correlación existente entre el estrés de la población masculina versus sus niveles de fertilidad, se encontraría una correlación importante (Seaman, 2014), lo cual arroja luces sobre la importancia de prevenir estos riesgos para preservar las funciones de procreación, tanto de hombres como de mujeres.

También el artículo 56, se refiere a los Riesgos Psicosociales como posibles generadores de riesgo en el lugar de trabajo, así, expone que *“El empleador prevé que la exposición a los*

* Nota: Línea de subrayado agregada por el Autor.

agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores”.* Para su identificación, se sugiere que sean los mismos trabajadores partícipes en el proceso, así como para proponer medidas correctivas y/o preventivas al respecto (Art. 78), todo bajo la guía de los Servicios de Seguridad y Salud en el trabajo (Art. 36). Con relación a esta identificación, se especifica que se debe tener en cuenta los métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, los cuales son aspectos claves para gestionar los factores de riesgo psicosocial. (Art. 50)

El Reglamento de esta Ley No. 29783, en su artículo 103, ahondará más en la explicación de lo que se consideran Riesgos Psicosociales, señalando que *“se considera que existe exposición a los Riesgos Psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores, causando estrés y, a largo plazo, una serie de sintomatologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esqueléticas, mentales, entre otras”*, la cual es además interesante, teniendo en cuenta que señalará algunas sintomatologías clínicas que se asocian a la presencia del estrés. Sin embargo, cabe hacer la aclaración de que estas enfermedades señaladas constan dentro del listado de enfermedades profesionales en el Perú.

Retornando a la Ley 29783, ésta también habla acerca de los actos de acoso, refiriéndose a ellos como “actos de hostilidad” y protegiendo a los trabajadores de este tipo de actos cuando sea el empleador quien los infrinja (Art. 73). La medida aplica tanto para los trabajadores, sus representantes o los miembros de comités de seguridad y salud ocupacional y los protege contra actos de hostilidad o actos coercitivos por parte del empleador; y si bien los actos de

* Nota: Línea de subrayado agregada por el Autor.

acoso pueden presentarse no solamente por parte del empleador, es positivo que se cuente con un articulado especificando la protección del trabajador. Ahora, vale hacer una observación importante, el mismo articulado, refiriéndose a los actos de hostilidad, termina de la siguiente manera: “(...) *que se originen como consecuencia del cumplimiento de sus funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo*”, lo cual implicaría que se protege a los trabajadores solamente cuando el acto de hostilidad por parte del empleador sea originado debido al trabajo hecho en seguridad y salud, excluyendo del resto de situaciones que se puede presentar en día a día del trabajador.

Al referirse a un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 17 señala que todo empleador deberá adoptar un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales; más, en el siguiente artículo, enumera diez principios que guían al mencionado sistema, de los cuales nos centraremos en tres, dada su relación con los factores de riesgo psicosocial. A continuación, los literales en cuestión:

- d) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.*
- f) Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.*
- h) Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral.*

Se analizará que, en el literal d, se hace mención al mejoramiento de la autoestima, la cual, como se mencionó anteriormente, juega un papel importante a nivel individual en la aparición del estrés. (Morán, C., Manga, D., s.f.), lo cual al incluirlo como un principio, se demuestra la importancia que deberán tener los aspectos psicosociales del modelo de gestión.

Los dos siguientes numerales, f) y h), hacen alusión a aspectos que ayudarán a mejorar el ambiente de trabajo, como lo es el fomentar una cultura de empatía y el de incentivar por comportamientos positivos en cuanto a la prevención de riesgos.

Una vez que se comiencen a manifestar en el entorno laboral síntomas de afectación psicológica en los trabajadores, es obligación del empleador informarlos al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Art. 82, Lit. c). Adicional de los accidentes mortales, y los incidentes peligrosos que pongan en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores, se incluyen *“cualquier otro tipo de situación que altere o ponga en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitado en el ámbito laboral”*.* El término de integridad psicológica puede quedar abierto a interpretación, debido a que es un tema bastante amplio, y no especifica qué nomas abarca para ser reportado al Ministerio.

Un punto a analizar dentro del Reglamento de la Ley 29783, es el que se encuentra en el artículo 77, el cual habla sobre la evaluación inicial de riesgos, y señala que ésta debe realizarse en cada puesto de trabajo y *“debe considerar las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe, por sus características personales o estado de salud conocido, sea especialmente sensible a alguna de dichas condiciones”*. Además, se deben identificar los riesgos que también guarden relación con la organización del trabajo, haciendo clara alusión a los factores psicosociales. Esta acepción llama la atención debido a que una evaluación de Riesgos Psicosociales debe guardar la confidencialidad de las personas, y si es que se solicita que se haga una identificación por

* Nota: Línea de subrayado agregada por el Autor.

puesto de trabajo, esto no será posible, ya que existen cargos que necesariamente serán ocupados por una sola persona, especialmente cargos ejecutivos, los cuales podría llegar a pensarse son cargos con mayor probabilidad de sufrir de estrés laboral.

La Ley 29783, en sus disposiciones complementarias modificatorias, introduce un artículo en el Código Penal peruano, en referencia a las penalidades en caso de atentar en contra de las condiciones de seguridad y salud ocupacional. Se lee lo siguiente:

CUARTA. Incorpórase el artículo 168-A al Código Penal, con el texto siguiente:

“Artículo 168-A. Atentado contra las condiciones de seguridad e higiene industriales. El que, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, no adopte las medidas preventivas necesarias para que los trabajadores desempeñen su actividad, poniendo en riesgo su vida, salud o integridad física, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos años ni mayor de cinco años.

Si, como consecuencia de una inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, ocurre un accidente de trabajo con consecuencias de muerte o lesiones graves, para los trabajadores o terceros, la pena privativa de libertad será no menor de cinco años ni mayor de diez años.

La incorporación de ese articulado sirve como complemento al artículo 168 del Código Penal, el cual ya establecía una pena privativa de libertad a quien obligue a otra persona a trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene industriales. Ahora, si bien no se mencionan a los Riesgos Psicosociales de una manera directa, sería interesante analizar este mismo articulado bajo dicha perspectiva. Esto significaría que una persona podría ser privada de su libertad por obligar a otra a trabajar en un ambiente de trabajo que le provoque estrés, o un ambiente en el

cual sea acosado, psicológica o sexualmente, lo cual sería un avance bastante grande en cuanto a la prevención de los Riesgos Psicosociales.

Siguiendo con el tema del acoso en el trabajo, el Código Penal define a la violación sexual como aquella *“que con violencia o grave amenaza, obliga a una persona a tener acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal o realiza otros actos análogos introduciendo objetos o partes del cuerpo por alguna de las dos primeras vías”*, y lo penaliza con pena privativa de libertad no menor de seis ni mayor de ocho años. (Art. 170). Hasta ahí se refiere en general a la violación sexual, pero posteriormente específica en el mismo artículo, en el numeral 2, lo siguiente:

*Si para la ejecución del delito se haya prevalido de cualquier posición o cargo que le dé particular autoridad sobre la víctima, o de una relación de parentesco por ser ascendente, cónyuge, conviviente de éste, descendiente o hermano, por naturaleza o adopción o afines de la víctima, de una relación proveniente de un contrato de locación de servicios, de una relación laboral o si la víctima le presta servicios como trabajador del hogar. **

De darse una violación sexual en el ámbito laboral, el Código Penal ha establecido que la pena será no menor de doce ni mayor de dieciocho años. Hay que hacer una pequeña aclaración, no se debe confundir los términos “violación sexual” con “acoso sexual” en el trabajo, ya que el primero, como se vio en la definición, es el acto carnal *per se*, a diferencia del acoso sexual, que es un término más amplio, es decir, acoso abarca por ejemplo, comentarios verbales, chistes, gestos obscenos, insinuaciones, entre otros, sin que necesariamente, haya una violación física.

* Nota: Línea de subrayado agregada por el Autor.

Con respecto al acoso sexual, la Ley General del Trabajo, especifica que es un derecho de todos los trabajadores la protección a su vida, salud en integridad física en el trabajo (Art. 47), y también el respeto de su dignidad, honor e intimidad, comprendiendo la protección contra el acoso sexual y otras ofensas similares (se podría inferir que hace alusión al acoso psicológico). Aún más, tipifica al acoso sexual como “falta grave” (Art. 157) entendiéndose éstas como aquellas que permiten al empleador despedir al trabajador. Entonces, aparecen en el numeral 8: *“El acoso sexual, con independencia de que la víctima se encuentre bajo la autoridad del autor del acoso o tenga igual o similar ubicación que este en la estructura jerárquica de la empresa”*.

Y, en su artículo 165, describe como actos de hostilidad, entre otros, los siguientes:

- 7) *El acoso sexual y moral cometido por el empleador, sus representantes o por quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador que tenga igual o similar ubicación que la víctima del acoso en la estructura jerárquica de la empresa, siempre que el empleador, después de haber sido informado de este hecho, no haya adoptado oportunamente las medidas de acuerdo a la legislación vigente;*
- 9) *Obligar al trabajador a realizar actos inmorales o ilícitos y cualquier otro que afecte su dignidad y honor.*

Como se puede apreciar, el tema del acoso sexual está bien definido, incluso, se establece como parte de las obligaciones de los trabajadores, el *“observar una conducta apropiada y respetuosa en el centro de trabajo debiendo abstenerse de actos de violencia, faltamientos de palabra u ofensas de naturaleza sexual”*. (Art. 50, numeral 11)

La Ley General del Trabajo es también bastante clara en cuanto otros derechos de los trabajadores concernientes con los factores de riesgo psicosocial, como por ejemplo, a la igualdad en el trato, las oportunidades y la no discriminación (numeral 4), a no ser despedido sin una justa causa y lo protege de un despido injustificado (numeral 7), a ser informado sobre las condiciones del trabajo que pudiesen afectar su salud física y mental (numeral 10).

Con respecto al despido injustificado, el artículo 164, estipula como nulo al despido que atente los derechos fundamentales, especialmente *“la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/SIDA, condición económica o de cualquier otra índole (...)”*, lo cual brindará al trabajador más tranquilidad en cuanto a su estabilidad laboral.

El capítulo V está dedicado a la seguridad, salud, bienestar y medio ambiente de trabajo, en el cual se indica que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo debe estar integrado a la gestión general de la empresa. (Art. 322), y que además el trabajador tiene el derecho de que en su lugar de trabajo se promuevan unas condiciones dignas que le garanticen un estado de vida saludable, física y mental.

Al hacer alusión al término de vida saludable mental, se hace directamente alusión a la prevención de la aparición de estrés y de violencia en el lugar de trabajo.

Dentro de la legislación peruana, aparece la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, la cual *“tiene por objetivo principal establecer los parámetros que permitan la adaptación de las condiciones de trabajo a las características físicas y mentales de los trabajadores con el fin de proporcionarles bienestar, seguridad y*

mayor eficiencia en su desempeño, tomando en cuenta que la mejora de las condiciones de trabajo contribuye a una mayor eficacia y productividad empresarial” (Art. 1). Dicha normativa se enfoca en la parte ergonómica de la prevención de riesgos laborales. Si bien este trabajo se enfoca en los Riesgos Psicosociales, es relevante su mención debido a que la organización del trabajo juega un papel importante en ambos campos de la prevención. No se debe olvidar que en la misma definición de la OIT, se mencionan los factores organizativos como factores de riesgo psicosocial.

En el Título II, denominado “Glosario de Términos”, se refieren a los factores de riesgo psicosocial como “factores de riesgos biopsicosociales” y los define como *“aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo”*.

En cuanto a la organización *per se* del trabajo, se cuenta con el Título VIII, denominado “Organización del Trabajo”. En la cual se establecerán lineamientos generales detallados a continuación:

36. La organización del trabajo debe ser adecuada a las características físicas y mentales de los trabajadores y la naturaleza del trabajo que se esté realizando.

37. La organización del trabajo o tareas deben cumplir los siguientes requisitos mínimos:

- a) El empleador impulsará un clima de trabajo adecuado, definiendo claramente el rol que la corresponde y las responsabilidades que deba cumplir cada uno de los trabajadores.*
- b) Se debe establecer un ritmo de trabajo adecuado que no comprometa la salud y seguridad del trabajador.*

- c) Elevar el contenido de las tareas, evitando la monotonía y propiciando que el trabajador participe en tareas diversas.*
- d) La empresa debe proporcionar capacitación y entrenamiento para el desarrollo profesional.*
- e) Se deben incluir las pausas para el descanso; son más aconsejables las pausas cortas y frecuentes que las largas y escasas.*
- f) Los lugares de trabajo deben contar con sanitarios separados para hombres y mujeres, estos sanitarios deben en todo momento estar limpios e higiénicos. Las instalaciones de la empresa deben contar además con un comedor donde los trabajadores puedan ingerir sus alimentos en condiciones sanitarias adecuadas, debiéndose proporcionar casilleros para los utensilios personales.*

De estos lineamientos se debe recalcar que son requerimientos mínimos que el empleador deberá tomar en cuenta para su empresa. Sin embargo, son de gran ayuda para ser tomados como un punto de partida, especialmente para dar cumplimiento no solo a esta normativa, sino a otras que indican que el empleador gestionará los riesgos y esto sirve como camino en aspecto psicosocial.

Otro cuerpo legal que hace referencia a los factores de riesgo psicosocial es el Decreto Supremo No. 009.2005-TR, titulado Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el cual se señalará que *“el empleador debe prever que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo, no generen daños en la salud de los trabajadores”*. (Art. 45)

En el artículo 40, indica que entre las medidas que deben ser aplicadas por el empleador como medidas de prevención, se debe tener en cuenta, entre otras cosas, *“la atenuación del trabajo*

monótono y repetitivo” (literal b) para garantizar la salud del trabajador. Lo cual llama la atención porque el trabajo monótono y repetitivo es considerado un factor de riesgo psicosocial que muchos empleadores y la mayor parte de normativa legal, suele pasar por alto. En el modelo de Demanda-Control de Karasek, ya se indicaba las consecuencias de un trabajo que no exija mucha demanda al trabajador.

Es también importante mencionar que este Reglamento señala que dentro del plan integral de prevención de riesgos que debe tener la empresa, se tienen que tener en cuenta aquellos riesgos del tipo psicosocial (Art. 56) que puedan influenciar en las funciones de procreación de los trabajadores, al igual que se mencionó en la Ley 29783 anteriormente.

Para finalizar, se revisará lo estipulado por el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de las Actividades Eléctricas el cual abarca a todas aquellas personas que participan en actividades eléctricas (Art. 1) y que tiene como uno de sus objetivos principales el “*proteger, preservar y mejorar continuamente la integridad psico-física de las personas que participan en el desarrollo de las actividades eléctricas, mediante la identificación, reducción y control de los riesgos, a efecto de minimizar la ocurrencia de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales*”.* Para mejorar la integridad psico-física de los trabajadores, se establece que se deberá implementar un sistema de gestión en la empresa, el cual debe tener muy en cuenta los factores de riesgo psicosocial; deberá realizar una evaluación inicial la cual servirá como una “línea base” o diagnóstico actual de la situación en la que se encuentra la empresa (Art. 8), y para llevar a cabo el sistema, requerirá realizar las siguientes actividades: a. Estudio de Riesgos. b. Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. c. Reglamento Interno de

* Nota: Línea de subrayado agregada por el Autor.

Seguridad y Salud en el Trabajo. d. Plan de Contingencias. e. Programa de Simulacros, y otras que fueran necesarias. (Art. 9). En la cual el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo *“tendrá como objetivo facilitar la identificación de los riesgos existentes en la Entidad, para la evaluación, seguimiento, control y corrección de las situaciones potencialmente peligrosas”*. El Reglamento no señala algo más específico sobre los Riesgos Psicosociales, sin embargo, al haber declarado que su primer objetivo es el del mejoramiento de la integridad psico-física de los trabajadores de esta rama de la producción, se podría inferir que éstos juegan un papel igual de importante que el resto de los riesgos laborales.

3.1.1.3. Legislación de Bolivia.-

Al igual que en los otros países revisados anteriormente, la Constitución Boliviana señala como un derecho tanto a la salud como al trabajo, así como el respeto, la igualdad y la búsqueda del vivir bien. Agrega también que toda persona tiene derecho a la vida y a la integridad física, psicológica y sexual (Art. 15) y no sufrirá tratos crueles o humillantes. Dentro del mismo articulado, se estipula lo siguiente:

Todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, tanto en la familia como en la sociedad. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y generacional, así como toda acción u omisión que tenga por objeto degradar la condición humana, causar

*muerte, dolor y sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado.**

En cuanto a la salud establece, en su artículo 18, que el Estado será el responsable de garantizar el acceso a la salud a todas las personas, sin exclusión ni discriminación alguna y se establece que la promoción de la salud será prioridad para el Estado, así como la prevención de enfermedades (Art. 37). Se ha referido en general a la salud en todos los ámbitos, no se ha especificado el tema de la salud en el ámbito del trabajo.

Sin embargo, en la Sección III, titulada Derecho al Trabajo y al Empleo, artículo 46, se indica que toda persona tendrá derecho “*a un trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna*” *. Además de que el trabajo sea estable y se realice en condiciones equitativas y satisfactorias (Numeral 2). Al referirse a que los bolivianos tienen el derecho a un trabajo que cuente con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, está abarcando a todo el rango de posibles riesgos ocupacionales, ya que no está dejando de mencionar ninguna rama de la prevención de riesgos laborales. Incluye además el concepto de discriminación y de salario justo los cuales son aspectos abarcados por la Psicosociología.

En cuanto a la seguridad social, se establece que es un derecho del que gozarán todas las personas (Art. 45) y que éste, entre otras, cubrirá los riesgos profesionales y laborales, no es específico en cuáles serán los riesgos cubiertos, más se podría sobreentender debido a la falta de especificación, que abarca a todos.

* Nota: Líneas de subrayado agregadas por el Autor.

La Constitución Boliviana estipula que las normas laborales deben ser interpretadas bajo los principios de protección de los trabajadores como “*principal fuerza productiva de la sociedad*” (Art. 48), promoviendo estabilidad laboral y tratos no discriminatorios, lo cual es muy positivo ya que reconoce al factor humano como la principal fuerza productiva, dándole mayor importancia que a la maquinaria y al capital.

En lo concerniente a la estabilidad laboral, en el mismo articulado se detalla que las mujeres no podrán ser despedidas por su estado civil, situación de gestación y se garantiza la inamovilidad de las mismas durante su estado de embarazo. Un punto a resaltar de este apartado es que garantiza la estabilidad laboral de “los progenitores”, entendiéndose como tales a la madre y al padre hasta que el neonato alcance un año de edad. Es interesante este punto ya que incluye también al padre del recién nacido, en contraposición a solamente a la madre como suele suceder en otras legislaciones.

Otro de los artículos que fomenta la estabilidad laboral de los bolivianos es el artículo 49, literal iii), el cual señala que “*el Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes*”.* Llama la atención que en el mismo articulado mencione al despido y al acoso laboral simultáneamente, lo cual podría hacer alusión al hecho de que uno de las principales consecuencias del acoso laboral es el que resulta de la persona saliendo del trabajo. Puede haber situaciones en las que para evitarse el trámite de un despido injustificado, el empleador comience a realizar acoso laboral al trabajador, con el objetivo de enajenarlo y que decida salir voluntariamente de la empresa, ahorrándole dinero al empleador.

* Nota: Línea de subrayado agregada por el Autor.

Al analizar la Ley General del Trabajo en Bolivia, se pueden resaltar algunos temas. Unos que pueden parecer obvios y otros tal vez no tanto. La prevención de riesgos laborales es responsabilidad del patrono (Art. 67), lo cual no llama la atención, más sí lo hace que la ley incluya dentro de sus responsabilidades el tomar precauciones para la “vida, salud y moralidad” de sus trabajadores. Se incluye entonces, a la moralidad como una responsabilidad del patrono para con sus empleados, lo cual podría tener una interpretación más subjetiva. Esto debido a que la moral laboral se la entiende como *“la posesión de un sentimiento, por parte del empleado, de ser aceptado y pertenecer a un grupo de empleados, mediante la adhesión a metas comunes y confianza en la conveniencia de esas metas”* (Milton y James, 1981). Entonces, contextualizándolo dentro del campo de la prevención y los Riesgos Psicosociales, se podría entender que la moralidad se está refiriendo a aquel sentimiento de pertenencia dentro del lugar de trabajo y con sus compañeros. Esto llevaría un poco más adelante a la gestión de los riesgos en la empresa, ya que no solo se identificarán los riesgos contra la seguridad y salud, sino aquellos que pudiesen atentar contra la moralidad de las personas: siendo el acoso sexual y el psicológico los primeros, aunque no los únicos, que salen a la luz. Una vez expuesto lo anterior, tiene más sentido los artículos que hacen mención directa a los factores de riesgo psicosocial, si bien no definidos expresamente con ese nombre. Se los detallará a continuación.

En cuanto al riesgo de la fatiga⁴, el artículo 49 da una interesante acotación, señalando que *“La jornada ordinaria de trabajo deberá interrumpirse con uno o más descansos, cuya duración no sea inferior a dos horas en total sin que pueda trabajarse más de cinco horas*

⁴ Para mayor información sobre la fatiga como riesgo psicosocial, referirse al Capítulo II

continuas, en cada periodo”.* Se establece entonces claramente que a lo largo de una jornada normal de trabajo, entiéndase ésta durante el día, un trabajador por ley no debe laborar continuamente por más de cinco horas y sugiere que se debería tener más de un descanso durante la jornada. No se ha especificado para qué tipos de trabajo no se puede laborar por más de cinco horas seguidas, sino que abarca a todas las labores. Este articulado marca una buena guía en lo que a descansos en la jornada de trabajo compete, debido a que el tema del descanso va ligado también a las exigencias psicológicas del mismo. Por ejemplo, si un trabajador tiene mucha carga de trabajo y tiene poco tiempo para realizarla, lo más probable es que sacrifique su tiempo de descanso para lograr cumplir sus metas, decisión que a la larga traerá más problemas: hay que recordar que los factores de riesgo psicosocial no se encuentran disociados unos de otros y que se influyen mutuamente. En el ejemplo señalado, la alta carga de trabajo se asocia a una posible deficiencia en el diseño de la organización del trabajo, a una alta demanda cognitiva, poco control sobre sus decisiones, sin mencionar que puede desembocar en la aparición de estrés en el trabajador. Por lo cual es importante que desde la legislación ya se estipule el tema de los descansos.

Otro aspecto relevante que muchas veces pasa desapercibido como factor de riesgo psicosocial es el que hace referencia al desarrollo profesional, crecimiento dentro de la empresa y planes de carrera profesionales. Al respecto, el artículo 65 señala que *“la vacancia producida en cualquier cargo será provista con el empleado u obrero inmediatamente inferior siempre que reúna honorabilidad, competencia y antigüedad en el servicio. Esta disposición se aplicará sin distinción de sexos”*.

* Nota: Línea de subrayado agregada por el Autor.

Se ha establecido entonces que cuando exista una vacante en un cargo dentro de una empresa, la persona que deberá sustituirla será la del rango jerárquico inmediatamente inferior. Esto conlleva ciertas reflexiones, primero, es muy positivo desde el punto de vista de la motivación para el crecimiento profesional, alienta a los trabajadores a cumplir con los requisitos establecidos en el mismo articulado para que puedan ser tomados en cuenta para la promoción. Sin embargo, este es un tema que deberá ser manejado cuidadosamente por la empresa, ya que deberá establecer los requisitos y socializarlos con todos, lo que ayudará a que todos tengan claras las “reglas del juego” y todos puedan ser considerados; se debe recordar que la dificultad o imposibilidad de promocionarse y desarrollar carrera es un factor de riesgo psicosocial.

El Reglamento de la Ley General del Trabajo hace una alusión especial en cuanto a uno de los factores de riesgo psicosocial llamado “Doble Presencia”. En su artículo 56, se señala que en las empresas que tengan más de cincuenta trabajadoras se deberá contar con salas anexas en donde *“las mujeres puedan amamantar a sus hijos menores de un año y dejarlos mientras ellas permanezcan en sus tareas”*. Lo cual puede ser una gran iniciativa para la prevención de la doble presencia, al menos en las etapas iniciales de la maternidad, porque al contar con salas donde la trabajadora pueda dejar a su bebé mientras ella se encuentra trabajando, reduciría la dificultad de atender ambas situaciones que se presentan simultáneamente.

El mismo cuerpo legal establece que cuando una empresa cuente con veinte empleados o más, deberá redactar un Reglamento Interno de trabajo (Art. 62), el cual deberá contar con todo lo especificado en el Decreto Supremo S/N del 23 de noviembre de 1938. El mismo que señala muy vagamente los contenidos en cuanto a prevención de riesgos. Señala que el Reglamento

Interno “establezca el régimen de trabajo, higiene y seguridad en el respectivo centro de labor, así como también, los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios a que deben sujetarse los trabajadores” (Art. 1). Si bien se dice que tiene que incluir la higiene y la seguridad, en su contenido solamente se estipula lo siguiente: “Contendrá, entre otros, los siguientes: 13.- Disposiciones de orden, higiene y seguridad de acuerdo con la clase de trabajo” (Art. 4). Como se puede apreciar, quedará muy abierto a interpretación qué nomas se topará en dicho contenido; aún más, si es que se analiza el artículo 9, literal c), que habla sobre la terminación del contrato de trabajo, se encontrará que una de las causas para que el trabajador salga del trabajo sin lugar a desahucio ni indemnizaciones serán las “Omisiones e imprudencias que afecten a la higiene y seguridad industriales”, lo cual da a la reflexión de que un trabajador puede perder su trabajo si es que no cumple las disposiciones de seguridad e higiene, pero no se especifican cuáles son esas disposiciones. El empleador deberá dejar muy en claro cuáles son las disposiciones que ha adoptado en relación a la prevención de riesgos y socializarlas a todos sus trabajadores.

Bolivia cuenta con una Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar, la cual tiene por objetivo “Lograr un ambiente de trabajo desprovisto de riesgo para la salud psicofísica de los trabajadores” (Art. 1, Numeral 2). Se resalta el término psicofísico como un lugar de trabajo que no afecte su salud psicológica y física.

Para cumplirlo, se señala que una de las obligaciones que tiene el empleador es la de “Adoptar todas las medidas de orden técnico para la protección de la vida, la integridad física y mental de los trabajadores a su cargo”.* (Art. 6, Numeral 2).

* Nota: Línea de subrayado agregada por el Autor.

Nuevamente la legislación no especifica qué abarcará el término integridad mental, lo cual quedaría a discreción del empleador.

El nombre de esta ley incluye el término de “bienestar”, el cual de por sí deja mucho a la interpretación subjetiva. La misma ley falla al dar una definición del término, dejándolo abierto, sin embargo, más que irse por el lado de la psicología, se inclina por el lado de los servicios básicos que el empleador deberá proporcionar a sus trabajadores. Un ejemplo de esto se evidencia también en el artículo 6, en el numeral 16, hablando de las obligaciones de los empleadores: *“Proporcionar las facilidades sanitarias mínimas para la higiene y bienestar de sus trabajadores mediante la instalación y mantenimiento de servicios higiénicos, duchas, lavamanos, casilleros y otros”*. Para ampliar más lo que contempla el término de bienestar, se establece el Capítulo III, titulado “Del Bienestar”. El primer artículo del capítulo, número 43, señala que los empleadores deben proporcionar a sus trabajadores, con el fin de mejorar su bienestar, lo siguiente:

- Alimentación (Art. 44)
- Comedores en las empresas (Art. 45)
- Concesión de medios de transporte (Art. 46)
- Condiciones de vivienda (Art. 47)
- Viviendas para solteros (Art. 48)
- Viviendas duraderas (Art. 49)
- Medios de recreación (Art. 50)
- Guarderías infantiles (Art. 51)
- Servicios comunes (Art. 52)

De esta manera, como se puede apreciar, se puede encasillar más claramente el alcance del término de bienestar.

En esta ley también se determina la creación de los Comités Mixtos de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar (Art. 30), los cuales tendrán como misión, entre otras cosas, *“Proponer soluciones para el mejoramiento de las condiciones, ambientes de trabajo y para la prevención de riesgos profesionales”* (Art. 36). No se mencionan a los Riesgos Psicosociales específicamente, más se podría sobreentender que están cubiertos bajo el término de “riesgos profesionales” (tal como se ha expuesto en otros cuerpos legales de otros países).

En el caso de los Departamentos de Higiene y Seguridad Ocupacional tampoco se mencionan los Riesgos Psicosociales como una de las actividades que le competen. El artículo 42 determina seis funciones específicas para dicho Departamento y ninguna hace alusión a este tipo de riesgos. El que más se acercaría sería el numeral 1 que solicita investigar las condiciones de higiene y seguridad en el centro de trabajo, aunque sería algo rebuscado.

Volviendo al tema de los Comités Mixtos, éstos cuentan con un reglamento propio, el cual se titula Reglamento para la Conformación de Comités Mixtos de Higiene y Seguridad Ocupacional, el cual regula su funcionamiento, conformación y da lineamientos para evitar los riesgos y enfermedades profesionales. (Art. 1)

Aparte de la función de los Comités Mixtos anteriormente señalados, agrega algunas otras en su artículo 13, de las cuales cabe resaltar las siguientes:

5.- Velar que todos los trabajadores reciban instrucción y orientación adecuadas en el campo de Higiene y Seguridad Ocupacional, impulsando actividades de difusión y formación para mantener el interés de los trabajadores.

7.- Al cabo de la gestión del Comité Mixto se debe elaborar un informe final de las actividades realizadas, así como las medidas de prevención de riesgos y enfermedades profesionales que se adoptaron dentro la empresa.

Se han resaltado estos dos numerales ya que se los podría considerar como los más cercanos en cuanto a factores de riesgo psicosocial se refiere: la capacitación en cuanto a los riesgos y las acciones tomadas para prevenir enfermedades ocupacionales.

La Constitución ya había hablado del derecho de los y las bolivianas de contar con seguridad social, más será el Código de Seguridad Social el encargado de dar los lineamientos respectivos. En su artículo 3 señala que el seguro social tendrá como uno de sus objetivos proteger al trabajador y sus familiares de los riesgos profesionales; entendiéndose como tales a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. (Art. 27).

En lo que respecta al acoso en el trabajo, vale recordar que la Constitución ya lo mencionó, más el resto de leyes las leyes revisadas no son específicas sobre su prevención y gestión. No así la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, el cual le da bastante importancia al tema del acoso.

Determina que dentro de las obligaciones del empleador está el “*brindar a los(as) trabajadores(as) asalariados(as) del hogar, un trato considerado, respetuoso, acorde a la dignidad humana, absteniéndose de maltratos físicos o de palabra*” (Art. 21, Literal a)), lo

cual prohíbe al empleador el maltrato de palabra, el cual es podría considerarse como un tipo de acoso laboral.

En cuanto al acoso sexual, establece que los encargados de receptar demandas relacionadas a este tipo de acoso serán la Brigada de Protección de la Mujer y la Familia, Policía y el Ministerio Público, los cuales hayan sido ocasionados por el empleador o sus hijos o parientes; de igual manera, el empleador podrá presentar una demanda en contra del trabajador en caso de que sea éste el que cometa el acoso. (Art. 23).

Otro cuerpo legal que se refiere al acoso sexual será la Ley de Protección a las Víctimas de Delitos contra la Libertad Sexual. La cual *“tiene por objeto proteger la vida, la integridad física y psicológica, la seguridad y la libertad sexual de todo ser humano”*. (Art. 1), sin embargo, a partir del primer artículo, solamente definirá cambios a realizarse en el Código Penal boliviano. No se especifica tampoco que el acoso sexual ocurra dentro de un ambiente laboral. El Código Penal tampoco especificará los actos sexuales dentro del ambiente de trabajo.

3.1.1.4. Legislación de Colombia.-

La Legislación colombiana relacionada con Seguridad y Salud Ocupacional es muy completa, inclusive se podría afirmar que es la más completa de los demás países de la Comunidad Andina de Naciones. En lo relativo a los Riesgos Psicosociales, Colombia cuenta con dos cuerpos legales especializados en la materia, el uno en cuanto a Riesgos Psicosociales (Resolución No. 2646 del 2008) y el segundo, específico al acoso laboral (Ley 1010 de 2006).

Desde el cuerpo legal principal, es decir, la Constitución Política de Colombia, ya se establece la igualdad de todas las personas ante la ley, así como sus derechos y libertades. (Art. 13). Entre los derechos de los colombianos se encuentra el de un trabajo digno y justo, el cual gozará con la protección del Estado (Art. 25) así como el acceso igualitario a la promoción, protección y recuperación de la salud (Art. 49).

En el artículo 53 se faculta al Congreso a que expedito el estatuto del trabajo la cual señala los principios mínimos con que deberá contar. Vale mencionar que no menciona específicamente a la prevención de riesgos, sin embargo, ciertos principios tienen relación directa con los factores de riesgo psicosocial, por ejemplo:

- Igualdad de oportunidades para los trabajadores
- Estabilidad en el empleo
- Garantía a la seguridad social (Art. 48)
- Capacitación y adiestramiento
- Descanso necesario
- Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad

El tema relacionado con la protección a las mujeres se ve consolidado en el artículo 43, el cual indica que *“la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. (...)”*

El Código Sustantivo del Trabajo, por su parte, sí contará con articulados específicos relativos a la prevención de riesgos laborales.

Así, en el artículo 56 ; y a artículo seguido, se especifican las obligaciones especiales de éste, de las cuales se destacan las siguientes:

- 2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.*
- 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.*
- 5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.*
- 9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.*

Por su parte, se solicita a los trabajadores que observen con suma diligencia y cuidado las instrucciones y las órdenes en materia preventiva relacionadas con los accidentes y las enfermedades profesionales. (Art. 58)

El artículo 62 señala que justa causa para que el contrato se dé por terminado unilateralmente son los actos de violencia, injurias, malos tratos que incurran tanto empleadores como trabajadores, dentro o fuera de servicio. Es positivo rescatar que se especifica que los malos comportamientos antes descritos, aplican cuando se los realice en contra de superiores y de compañeros de trabajo, lo cual no limita como ocurre en otros casos que el acoso sucede de forma descendente.

Se establece también la obligatoriedad de contar con un Reglamento de trabajo y mantenimiento del orden en el establecimiento de trabajo (Art. 105), el cual consiste de

normas que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores. El artículo 108 detalla todas las disposiciones que debe contener el Reglamento, sin embargo, no se hace alusión al manejo de los Riesgos Psicosociales. De hecho, en cuanto a la prevención de riesgos solamente se encuentran los siguientes puntos:

9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre.

10. Prescripciones de orden y seguridad.

11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.

14. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

Vale destacar que dentro de los numerales 10,11 y 14 se podría inferir que se abarcan los Riesgos Psicosociales; ya que dentro de las prescripciones y las indicaciones de seguridad se podrían indicar aspectos relacionados con la prevención del estrés y del acoso en el trabajo. Sin embargo, hay que recordar que también es exigido por la Ley el que las empresas cuenten con un reglamento propio de higiene y seguridad.

El Reglamento de Higiene y Seguridad deberá contener las siguientes disposiciones (Art. 350):

1. Protección e higiene personal de los trabajadores.

2. Prevención de accidentes y enfermedades.

- 3. Servicio médico, sanidad del establecimiento, y salascunas en su caso.*
- 4. Prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres.*
- 5. Provisión de sillas para trabajadores de tiendas, boticas, fábricas, talleres y establecimientos similares.*
- 6. Cuando se trate de trabajos con soldadura eléctrica, las condiciones que deben reunir los locales y los elementos de protección para los trabajadores.*
- 7. Normas especiales, cuando se trate de empresas mineras y petroleras.*
- 8. Medidas de seguridad en las empresas de energía eléctrica, en los depósitos de explosivos de materias inflamantes y demás elementos peligrosos.*
- 9. Higiene en las empresas agrícolas, ganaderas y forestales.*

Nótese que tampoco en este Reglamento específico a la prevención de riesgos se hace alusión específica a los Riesgos Psicosociales, más tal vez solo en la acepción de “prevención de enfermedades”.

Dentro del capítulo XI, titulado Higiene y Seguridad en el Trabajo, se estipulan más en detalle las medidas de higiene y seguridad que deben contar en el lugar de trabajo (Art. 348), como por ejemplo que todo empleador está obligado a suministrar y acondicionar los locales y los equipos para que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores, además de adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio. Hay q tener en cuenta que se pide a los empleadores que guarden la moralidad de sus trabajadores, lo cual haría alusión directa a los temas de acoso en el lugar de trabajo.

Si se revisa el Código Penal Colombiano en cuanto a Riesgos Psicosociales, éste hace una leve alusión al tema del acoso sexual en el trabajo, pero enfocándolo desde el concepto de la violación y de actos sexuales violentos (Arts. 205 y 206). En su artículo 211, señala que hay ciertas circunstancias que lo agravan y que ocasiona que la pena aumente, por ejemplo: *“Cuando el responsable tuviere cualquier carácter, posición o cargo que le dé particular autoridad sobre la víctima o la impulse a depositar en él su confianza”*. El concepto legal no avala el acoso sexual dado entre personas de la misma jerarquía, lo cual podría poner en peligro los muchos casos de acoso que se dan entre pares en una misma organización.

Un cuerpo legal muy interesante en materia de prevención de Riesgos Psicosociales es la Ley de Salud Mental (Ley 1616 de 2013), la cual tiene una aplicación en el sector público de Colombia (Art. 2). Trata de la salud mental de la población en general, sin embargo, hará una especificación también en cuanto al ámbito laboral.

Define a la salud mental como un *“estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad”* (Art. 3), además de ser un derecho fundamental, la salud mental es considerada prioridad nacional para la República de Colombia y sostiene que es un componente esencial del bienestar general y de la calidad de vida de los ciudadanos.

Ya más específicamente en el ámbito laboral, la Ley solicita que las administradoras de riesgos laborales generen estrategias, programas y acciones para promocionar la salud mental y prevenir el trastorno mental exigiendo a sus empresas afiliadas *“incluyan dentro de su*

sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores” (Art. 9). Se señala que los factores de riesgo psicosocial deben ser constantemente monitoreados para promover la salud mental de los trabajadores, lo que conlleva a que estén incluidos dentro del sistema de gestión de seguridad y salud de cada empresa. Todo esto es muy positivo para seguir fomentando la prevención de Riesgos Psicosociales en el trabajo, aunque no se especifica en esta ley la manera en la que el manejo de los Riesgos Psicosociales se integra en el sistema general de la empresa; Colombia cuenta con la Resolución 2646 que servirá como soporte y guía en este aspecto.

Dentro de los sectores productivos, vale destacar las labores mineras, labores subterráneas, de construcción y de energía eléctrica en cuanto a prevención de Riesgos Psicosociales.

En cuanto a las labores mineras, el Reglamento de Higiene y Seguridad en Labores Mineras a cielo abierto señala a los Riesgos Psicosociales dentro de su artículo 3 “Definiciones”. Se señala que los Factores de Riesgo *“son aquellos elementos que pueden producir efectos perjudiciales tanto a la salud de los trabajadores como al medio ambiente, clasificados como: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales y de seguridad”*. Asimismo, define a la Enfermedad Profesional como *“trastornos de la salud ocupacional por las condiciones de trabajo de riesgo derivadas del ambiente laboral, de la organización del trabajo”*. Recálquese que en el concepto de enfermedad profesional se hace mención directa a la organización del trabajo, aspecto directamente relacionado con los factores de riesgo psicosociales. Adicionalmente, se señala al empleador como el responsable de ejecutar programas de salud ocupacional destinado a la prevención de los riesgos profesionales que puedan afectar la vida, integridad y salud de los trabajadores a su servicio (Art. 6), incluyéndose los Riesgos

Psicosociales (aunque no se los hace mención directa). Las labores mineras requieren que se conforme un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, el cual vele por la adopción de medidas y actividades que procuren mantener la salud de los trabajadores (Arts. 9, 10). La Ley 685 de 2001, llamada Código de Minas, estipula que se debe garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene (Art. 60) para preservar la vida e integridad de las personas vinculadas a la empresa y eventualmente de terceros, de conformidad con las normas vigentes sobre seguridad, higiene y salud ocupacional. (Art. 97).

Se completa con el Decreto No. 1335 de 1987, en el que se expide el Reglamento de Seguridad en las Labores Subterráneas. Allí se dice que todo propietario de mina o titular de derechos mineros debe *“organizar y ejecutar un programa permanente de seguridad, higiene y medicina de trabajo, destinado a la prevención de los riesgos profesionales que puedan afectar la vida, integridad y salud de los trabajadores a su servicio, de acuerdo con las normas vigentes”* (Art. 6).

En cuanto al sector de la construcción, el Decreto 1972 de 1995 ratifica el Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud en la Construcción, en la cual obliga a todo país miembro a contar con una legislación que asegure su cumplimiento (Art. 4); así, la legislación colombiana deberá prever que en cualquier lugar de trabajo relacionado con la construcción los trabajadores participen en el establecimiento de condiciones seguras y sobre métodos de trabajo (Art. 10). Es importante este punto ya que delega a los propios trabajadores a que sean partícipes de la organización del trabajo y encima les faculta el opinar sobre los métodos de trabajo adoptados en caso de que éstos afecten su seguridad o su salud.

Dentro de la información que los trabajadores deben recibir, está el de informarse sobre todos los riesgos para su salud a los que estarán expuestos, así como instrucción y formación sobre los medios disponibles para prevenirlos y controlarlos (Art. 33). Esto podría traducirse, idílicamente, en que cuando un trabajador nuevo ingrese a trabajar, se le indiquen las situaciones en las que podría sufrir de estrés y se le daría una formación sobre técnicas para controlar y protegerse. Ahora, teniendo en cuenta que los principios de prevención exigen actuar primeramente en la fuente y al último en el trabajador, se ve la dificultad que conllevan los Riesgos Psicosociales: se debería actuar en la organización del trabajo para evitar el estrés y en última medida en los trabajadores. Pero como se ha mencionado en varias ocasiones anteriormente, todo esto es inferido del término de riesgos laborales, que se sobreentiende se refiere a todos, incluyendo los psicosociales.

Por su parte el sector eléctrico cuenta con el “Reglamento de Salud Ocupacional en los Procesos de Generación, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica en las empresas del sector eléctrico” (Resolución 1348 de 2009) el cual si es más específico al tema psicosocial. Señala que dentro de las obligaciones en salud ocupacional las empresas deben dar cumplimiento a este Reglamento y a la legislación en salud ocupacional vigente (Art. 1), además, deberán procurar mantener y mejorar la salud física, mental y social de sus trabajadores. Este reglamento va más allá de solamente velar por la salud física de los trabajadores, sino que incluye dos aspectos importantes, el primero es el de la salud mental y la salud social; y el segundo, que los empleadores no solamente deben prevenir sino mejorar la salud de sus trabajadores.

El teletrabajo es una modalidad del trabajo que tiene su propia normativa en Colombia, y se regula a través de la Ley 1221 del 2008. Se señala que el teletrabajo es *“una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”*. (Art. 2)

Con respecto a los factores de riesgo psicosocial, el artículo 6 estipula que se debe garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo, que como es sabido, es un factor psicosocial importante. Añadiendo al concepto, el numeral 5 del mismo articulado, señala que la asignación de tareas deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural. Lo cual da más luces en cuanto a la organización del trabajo, en especial al tema de las pausas y los descansos. Cabe resaltar que se dice que el descanso debe ser creativo, recreativo y cultural, lo cual podría ser entendido en corroboración con los temas señalados anteriormente sobre la salud mental y la importancia que le da el Estado Colombiano.

En cuanto al tema de la discriminación y la igualdad de trato en el trabajo, el mismo artículo señala que los teletrabajadores deben contar con un trato igual que los demás trabajadores, en especial, en cuanto a la protección de la discriminación en el empleo (literal b); lo cual es positivo ya que se considera al teletrabajador como uno más de los trabajadores, con todos sus derechos y responsabilidades, incluyendo la prevención de riesgos laborales. Muestra de esto es el numeral 9, que señala que el empleador *“debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar*

con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando”.

La igualdad de trato viene mejor definida en el Decreto 0884 de 2012, el cual funge como reglamento a la Ley en cuestión (Ley 1221 de 2008), allí se determina que es labor del empleador el promover una igualdad de trato que incluya remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa; además de agregar en su reglamento interno de trabajo algún acápite que señale las condiciones de trabajo y las obligaciones en tema de seguridad y salud ocupacional para los teletrabajadores (Art. 8).

El Sistema de Seguridad Social Integral Colombiano cuenta con la Ley 100 de 1993, la cual establecerá ciertos parámetros que lo regirán. Señala como deberes de los empleadores el garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social. (Art. 161).

El Sistema General de Riesgos Profesionales es parte del Sistema de Seguridad Social Integral, el cual estará normado por la Ley 776 del 2002, y tendrán cobertura tanto accidentes laborales como enfermedades profesionales (Art. 1). El objetivo primordial de dicho Sistema es el de establecer actividades de promoción y prevención para mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, protegiéndolos de los riesgos derivados de la organización del trabajo *“que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.”* (Decreto 1295 de 1994, Art. 2). Además de solicitar que todos los empleadores

deben afiliarse obligatoriamente para que sus trabajadores puedan acceder al pago de las prestaciones en caso de eventualidades, no especifica mayormente qué cubre en temas de Riesgos Psicosociales, sino se habla en general de la prevención de riesgos. Sin embargo, la Ley 1562 de 2012 modifica ciertos aspectos del Sistema de Riesgos Laborales e incluye en la definición de enfermedad laboral (Art. 4) que será el Gobierno Nacional quien determine cuáles enfermedades serán consideradas como laborales.

Esto es relevante mencionar ya que en Colombia se ha tipificado como enfermedad profesional aquellas derivadas del estrés laboral.

En la Decisión 2566 del 2009 en la cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales, en su artículo 1, se enlistan las enfermedades profesionales que servirán para efecto del Sistema General de Riesgos Profesionales y el número 42 señala: “Patologías causadas por estrés en el trabajo”. Allí se enlista lo siguiente:

1. Trabajos con sobrecarga cuantitativa
2. Demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo
3. Trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo
4. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina.
5. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión
6. Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares
7. Hipertensión arterial
8. Enfermedad acidopéptica severa o Colon irritable

El listado previamente citado se divide en dos grupos, el primero, del número uno al cinco, referencia a las condiciones del trabajo (llámeselas también factores de riesgo psicosocial) que podrían dar lugar a patologías causadas por estrés laboral; y el segundo grupo, del número seis al ocho, señala ciertas patologías *per se* relacionadas con el estrés en el trabajo. Cabe destacar que dentro de los países de la Comunidad Andina de Naciones, la Tabla de Enfermedades Profesionales en cuestión, es la única que estipula las patologías causadas por el estrés del trabajo como enfermedades profesionales.

El tema de las enfermedades profesionales viene de la mano con el Decreto 614 de 1984 el cual se refiere a la organización y la administración de la Salud Ocupacional en Colombia; la cual tendrá por objeto, entre otras cosas, el prevenir todo daños para la salud de las personas (Art 2). Es específico en cuanto al tema psicosocial, ya que en el literal c), señala: *“Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo”*. Los Riesgos Psicosociales son mencionados claramente en este artículo como algo de lo que se le debe proteger a la persona. Para darle mayor énfasis a este tema, se señalará que el campo de actuación de la Salud Ocupacional será de carácter general en todo el país (Art. 3). Sin embargo, se explica posteriormente que la Salud Ocupacional abarcará las actividades de Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, más no hace mención a la Psicología Aplicada. Los Programas de Salud Ocupacional se enfocarán principalmente en el tema de la medicina del trabajo, entre otras cosas. (Art. 30), los cuales se enfocarán en los exámenes médicos y la vigilancia epidemiológica. Un aspecto interesante es que también deben enfocarse en crear

espacios adecuados para el descanso y la recreación en el lugar de trabajo, así como medios de recuperación física y mental para los trabajadores (Numeral 7). Este subprograma de Medicina Preventiva (Resolución 1016 de 1986, Art. 10) deberá enfocarse en diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los Riesgos Psicosociales, lo cual incluirá campañas orientadas a facilitar la prevención del VIH/SIDA y las enfermedades de transmisión sexual en el trabajo (Resolución 3715 de 1994).

Otro de los subprogramas que evaluará los Riesgos Psicosociales es el de Higiene y Seguridad Industrial. Según estipula el artículo 11, éste programa tiene como una de sus principales actividades el *“identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general”*. (Numeral 2) Más, en este caso se lo enfoca más desde el punto de vista de la Higiene Industrial, desde la cual no sería muy correcta su apreciación, ya que ésta se enfoca principalmente en temas de contaminantes y valores de exposición. Se debería tomar a la Psicosociología como una rama de la prevención independiente, que si bien está interrelacionada, no debería estar encasillada dentro de otra rama.

A continuación se revisará más a fondo el tema relacionado con el acoso laboral, el cual se encuentra muy bien tipificado dentro de la legislación colombiana.

La Ley 1010 del 2006 es la encargada de señalar las medidas a adoptarse para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral dentro del lugar de trabajo.

Su objetivo principal será el de *“definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la*

dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública” (Art. 1). Señala además que son bienes jurídicos protegidos por esta ley los siguientes:

- El trabajo en condiciones dignas y justas
- La libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores
- La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral
- El buen ambiente en la empresa

Continúa definiendo lo que es el acoso laboral de la siguiente manera:

Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

*1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.*

2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Como se puede apreciar, la Ley es bastante extensa y específica en cuanto al acoso laboral; entre otras, definirá las conductas atenuantes (Art. 3) y las agravantes (Art. 4) del acoso laboral, detallará las conductas que son consideradas como acoso laboral (Art. 7) como las que no lo son (Art. 8); qué personas pueden considerarse como autores del acoso laboral (Art. 6).

En cuanto a las medidas preventivas, una de las principales es que los reglamentos de trabajo detallen mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, así como establezcan un

procedimiento que garantice la confidencialidad y que permita solucionar los casos que se presenten.

Uno de los aspectos muy estrechamente relacionados con el acoso en el trabajo es que involucra la violencia hacia las mujeres. Al respecto, la Ley 1257 del 2008, establece normas que permiten a las mujeres una vida libre de violencia en todos los ámbitos (Art. 1). También señala los derechos de las mujeres (Art. 7) y las medidas a tomarse en el ámbito laboral.

El artículo 12 designa al Ministerio de la Protección Social la función de desarrollar campañas que busquen eliminar cualquier acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, la de hacer efectivo el derecho de la igualdad salarial de las mujeres, tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer, entre otras.

Otra medida que las empresas deben adoptar para la prevención del acoso laboral será la de conformar un Comité de Convivencia Laboral, según lo estipula la Resolución 652 del 2012.

Las funciones del Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo al artículo 6, serán las siguientes:

- 1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.*
- 2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.*
- 3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.*

- 4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.*
- 5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.*
- 6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.*

Como se puede apreciar el Comité de Convivencia Laboral se lo podría comparar como una especie de Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero con unas responsabilidades más específicas. Es positivo que la legislación fomente este tipo de buenas prácticas para la prevención del acoso en el lugar de trabajo. Otro gran aporte se denota cuando se solicita que los miembros sean capacitados en temas sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva entre otros que sean de importancia para el funcionamiento del mismo (Art. 10).

Finalmente, y para cerrar de la mejor manera el análisis de la legislación colombiana en cuanto a los Riesgos Psicosociales, se hará mención a la Resolución 2646 del 2008, la cual es exclusivamente pensada para los Riesgos Psicosociales y las patologías causadas por el estrés laboral.

El objetivo de dicha resolución es el de definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en lo relativo a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (Art. 1).

Su ámbito de aplicación será general para todas las empresas, tanto públicas como privadas. Cuenta con un glosario de términos relativos a la prevención de Riesgos Psicosociales, como

por ejemplo, qué son factores de riesgo psicosocial, protectores psicosociales, estrés, carga física, carga mental, acoso laboral, entre otros (Art. 3).

En cuanto a los factores psicosociales *per se*, los divide en tres tipos: los extralaborales, los intralaborales y las características individuales propias de cada trabajador. Cada uno contará con sus propios lineamientos de evaluación en los artículos 6, 7 y 8.

La Resolución continuará explicando sobre la intervención en la empresa de los factores psicosociales y sus consecuencias, así como también de los planes correctivos a realizar y de los planes de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial; finalizando con los criterios para la determinación de si una patología tiene origen el estrés ocupacional y determinando las sanciones en caso de incumplimientos.

Como puede apreciarse, esta Resolución es bastante completa en cuanto a la gestión de los Riesgos Psicosociales dentro de la empresa, la cual debería ser un modelo a seguir para el resto de países de la CAN para el manejo de Riesgos Psicosociales.

Como un último punto, cabe hacer una mención especial a la Ley 1583 del 2012, que adopta la Resolución de la ONU⁵ A/RES/65/309 titulada “La felicidad: hacia un enfoque holístico para el desarrollo”.

Llama la atención esta Ley ya que promueve que el Gobierno Nacional colombiano debe adoptar medidas que contemplen la importancia de la búsqueda de la felicidad y del bienestar; las mismas que servirán como guías para el desarrollo de políticas públicas. En adición, el

⁵ Organización de Naciones Unidas

Gobierno tiene la tarea de generar información acerca de los indicadores e iniciativas realizadas en esta materia para contribuir al bienestar del pueblo colombiano (Arts. 1, 2).

3.1.2. Legislación Psicosocial de la Comunidad Andina de Naciones –CAN.-

Al hablar sobre legislación en seguridad y salud en el trabajo dentro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), se debe hacer referencia a la Decisión 584 y a su Reglamento, la Decisión 957. Ambas como resultado de lo dispuesto en el Convenio Simón Rodríguez, el cual tiene como uno de sus objetivos definir y coordinar las políticas comunitarias referentes a la seguridad y salud en el trabajo, entre otros. (Sistema Andino de Integración, s.f.)

La normativa de la CAN se convierte en leyes comunitarias de obligado cumplimiento para sus países miembros. Lo cual significará que servirán de guías en cuanto a lineamientos sobre lo que las leyes de cada país miembro deberán contener en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, así como a los sistemas de gestión y políticas nacionales, entre otros. Así, si es que la legislación de alguno de los países miembros entrase en conflicto con las Comunitarias, éstas últimas primarán sobre las primeras; dada la alta importancia jerárquica legal que tiene la normativa internacional cuando se encuentre ratificada, sin embargo, la única que prima sería la Constitución de cada nación.

La Decisión 584, titulada Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, entra en vigencia en el año 2004, cuando es aprobada en la ciudad de Guayaquil, Ecuador, con el fin de sustituir a la Decisión 547, ley homónima. Su objetivo principal será el de promover y regular

las acciones a desarrollar en los centros de trabajo de cada uno de los países miembros de la CAN para disminuir o eliminar los daños a la salud de los trabajadores, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo (Art. 2). Así como también el de promover un Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El artículo 1 de la Decisión 584 señala ciertas definiciones que en cuanto al tema psicosocial compete, vale recalcar el literal h), el cual habla sobre el concepto de “condiciones y medio ambiente de trabajo”. Así, lo define como *“aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores”*. Tras lo cual detalla que queda incluida en dicha definición *“la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales”* (Literal iv). Estableciendo desde el inicio que los factores psicosociales serán considerados como generados de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Otro concepto relacionado con este tema es el del *“Servicio de salud en el trabajo”*, que lo define como el *“conjunto de dependencias de una empresa que tiene funciones esencialmente preventivas y que está encargado de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de: i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental”* *. Nótese que otorga al Servicio de Salud en el trabajo la

* Nota: Líneas de subrayado agregadas por el Autor.

tarea de lograr que el ambiente de trabajo favorezca la salud tanto física como mental; y no solo eso, sino subir el nivel de salud a un estado “óptimo”.

La Decisión 584 establecerá que cada país cuente con un Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Art. 4), el cual deberá propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores. Dentro del cual aparecen lineamientos generales como las obligaciones de los empleadores. Señala que en todos los lugares de trabajo se deben tomar medidas encaminadas a disminuir los riesgos laborales (Art. 11). Para lograrlo, las empresas deben elaborar planes integrales de prevención de riesgos, en los cuales se identifiquen y evalúen los riesgos, en forma inicial y periódicamente, para poder planificar las acciones preventivas y los sistemas de vigilancia epidemiológica (Literal b). Se debe tomar en cuenta que éstos deberán incluir los Riesgos Psicosociales, aunque no se los haga mención directamente.

Otro aspecto a tomar en consideración en cuanto a los Riesgos Psicosociales se menciona en el literal c), que determina el orden para combatir y controlar los riesgos, empezando en su origen, continuando con el medio y finalmente en el trabajador, dando prioridad siempre a los controles colectivos a los individuales.

Si bien este principio de la prevención es más aplicable para los riesgos físicos, químicos, biológicos o mecánicos, desembocando en el uso de equipos de protección individual como última barrera, se lo debería aplicar también a los Riesgos Psicosociales. Por ejemplo, al repensar la organización del trabajo, se está actuando en el primer punto, que es el origen del riesgo y se estará dando prioridad a lo colectivo que a lo individual, porque la organización del

trabajo en la mayoría de casos afecta a un número mayor de personas; esto sin menoscabar la importancia de la capacitación y formación en manejo de estrés y de acoso en el trabajo, lo cual equivaldría a la actuación final e individual en el trabajador. Esta idea se refuerza con el literal e), que solicita diseñar estrategias de elaboración de medidas de prevención que incluyan los métodos de trabajo y de producción.

El literal k), por su parte, será más específico en cuanto a los Riesgos Psicosociales e indicará lo siguiente refiriéndose a los planes de prevención: *“Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de Riesgos Psicosociales en el trabajo”*.

Desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores, éstos deberán contar con un ambiente de trabajo adecuado y que propicie el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, de manera que garanticen su salud, seguridad y bienestar. (Art. 18) y refiriéndose a sus obligaciones, éstos deberán *“velar por el cuidado integral de su salud física y mental, así como por el de los demás trabajadores que dependan de ellos, durante el desarrollo de sus labores”* (Art. 24, Literal g). Esto lleva a la conclusión de que es responsabilidad de ambas partes, tanto empleadores como trabajadores la salud física y mental en el lugar de trabajo.

Otro aspecto que hace mención esta Decisión 584 en referencia a los Riesgos Psicosociales se dará en cuanto a los trabajadores que son objeto de protección especial, donde se describe que el empleador tendrá que tomar en cuenta los factores riesgo que puedan incidir en las

funciones de procreación de sus trabajadores *“en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar”* (Art. 26).

Finalmente, se tratará de las sanciones. Se estipula que los países miembros deben adoptar medidas que sancionen a quienes por acción u omisión infrinjan lo previsto en ésta Decisión y en las demás normas sobre prevención de riesgos laborales. (Art. 31). Además, *“la legislación nacional de cada País Miembro determinará la naturaleza de las sanciones aplicables para cada infracción, tomando en consideración, entre otros, la gravedad de la falta cometida, el número de personas afectadas, la gravedad de las lesiones o los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias y si se trata de un caso de reincidencia”*. No se especifica los tipos de sanciones para los tipos de riesgos, por lo que se infiere que aplican de igual manera, lo cual sería interesante desde el punto de vista de los Riesgos Psicosociales, ya que un empleador podría ser sancionado por no prevenir el acoso laboral o la aparición del estrés.

La Resolución 957, titulada “Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, no estipula mayor cosa en cuanto a los Riesgos Psicosociales. Más que referirse indirectamente a ellos al hablar sobre los Servicios de Salud en el Trabajo e indicar que son ellos los llamados a brindar asesoría en cuanto a los ambientes de trabajo seguros que favorezcan la salud física y mental de los trabajadores (de lo cual ya se dijo previamente en la Decisión 584).

Quizá el mayor aspecto a indicar aquí sería que sugiere un esquema guía para que los países miembros establezcan sus Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Art. 1),

en los cuales se puede desprender que la llamada “Gestión Técnica” se encargará principalmente, más no exclusivamente, de los Riesgos Psicosociales.

Tras haber realizado el análisis correspondiente a los cuatro países miembros de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), se puede apreciar que en temas de legislación relativa a los Riesgos Psicosociales se encuentra aún en una etapa muy precaria, destacando el avance que demuestra la legislación colombiana.

Si bien es cierto que los Riesgos Psicosociales abarcan un gran número de temas, es más común que se los trate por separado y con otros nombres, más que unificados bajo una misma temática (como suele suceder con otro tipo de riesgos, como por ejemplo, los riesgos eléctricos o los riesgos químicos, entre otros).

Con excepción de la legislación Colombiana, ninguno de los demás países cuenta con un cuerpo legal que tenga su contenido específico a los Riesgos Psicosociales.

Todos los países están muy claros sobre la importancia que tiene el trabajo en la vida de cada uno de sus ciudadanos, para muestra, todos cuentan con artículos en sus respectivas Constituciones, que, como se sabe, es la ley jerárquicamente preponderante de un país. No solo el trabajo es un derecho de gran importancia para los países miembros de la CAN, sino que a su vez se destaca el derecho a la salud con el que cuentan todos los ciudadanos.

Basta unificar ambos derechos –trabajo y salud- para entender desde qué perspectiva se empiezan a referir a los Riesgos Psicosociales en los países andinos. Más aún, al revisar la Legislación común a todos ellos, es decir, la legislación nacida en la propia CAN, ésta obliga a todos sus países miembros a contar con sistemas de gestión para prevenir los riesgos en el

trabajo, e indica, muy específicamente, que se debe crear planes de acción que incluyan a los Riesgos Psicosociales.

Cabe recalcar que para entender los Riesgos Psicosociales dentro de las distintas legislaciones analizadas, muchas veces no se los encontrará tipificados tal cual como “Riesgos Psicosociales”, es decir, que no siempre al hablar de éste tema, se utilizará dicho término. Esto complica más su análisis, ya que, como se mencionó anteriormente, los Riesgos Psicosociales abarcan distintos temas y conceptos, que van desde la organización del trabajo, pasando por horarios de trabajo y descanso, hasta llegar al acoso psicológico y sexual dentro del trabajo. Es por esta razón que se ha ido analizando estos aspectos por separado, pero sin perder el norte de que forman parte de un tema mayormente amplio.

Se puede apreciar que existen muchos temas semejantes que asoman transversalmente a las legislaciones analizadas, tal es el caso del derecho a la salud y al trabajo, a la obligación que tienen los empleadores de prevenir los riesgos que se originen en sus lugares de trabajo, la protección a las mujeres, los seguros sociales cubrirán tanto los accidentes como las enfermedades ocasionadas por el trabajo, entre otros. Así como habrá particularidades propias de cada país, por ejemplo, Colombia cuenta con cuerpos legales específicos a los riesgos psicosociales, salud mental y acoso en el trabajo. Ecuador es el único que cuenta con un cuerpo legal que especifique que todos los empleadores deben contar con un sistema de gestión (a pesar de lo indicado en la Decisión 584 de la CAN, en la que señala que todos los países miembros deberán contar con un sistema de gestión para prevenir riesgos en el trabajo), entre otros.

Para una mayor explicación, referirse a las Conclusiones del presente trabajo.

CAPÍTULO V

Propuesta de Resolución para la Gestión de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Una vez analizada la legislación ecuatoriana relacionada con los Riesgos Psicosociales, se plantea diseñar una propuesta para que el país cuente con un cuerpo legal que establezca lineamientos generales en cuanto a la gestión de los Riesgos Psicosociales.

Si se analiza el contexto ecuatoriano, se encuentra que es viable la creación de una Resolución específica sobre Riesgos Psicosociales por lo que existe legislación con la cual se puede sustentar el proyecto. Esto debido a que el país cuenta actualmente con una Constitución que señala el derecho de un lugar de trabajo saludable; leyes orgánicas que fomentan un lugar de trabajo sano y sin riesgos; un acuerdo interinstitucional realizado entre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Ministerio de Relaciones Laborales que obliga a todos los empleadores a implementar un sistema de gestión que prevenga los riesgos laborales; decretos ejecutivos que dan luces sobre temas relacionados con los lugares de trabajo sanos; resoluciones bajo las cuales se dan los lineamientos para auditar el sistema de prevención de riesgos de las empresas; incluso, con la entrada en vigencia reciente del nuevo Código Orgánico Integral Penal, el cual tipifica los acosos sexuales en el trabajo. Todo lo mencionado anteriormente sirve de base para diseñar un cuerpo legal específico y así obtener una normativa que guíe la gestión de los Riesgos Psicosociales.

4.1 Propuesta.-

El proyecto lleva como título “Resolución para la Gestión de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo” (por sus siglas, “*GRPs*”), tiene como objetivo principal el brindar lineamientos generales en cuanto a la gestión de los Riesgos Psicosociales en las empresas del país. Se lo ha concebido a manera de guía para su fácil entendimiento.

En cuanto a la parte técnica de la prevención psicosocial y debido a que existen diversas fuentes de información al respecto, se ha decidido tomar como referencia las NTP –Notas Técnicas de Prevención– del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España, así como también la información brindada por la Organización Internacional del Trabajo. Se eligieron estas dos organizaciones ya que se las puede considerar como fuentes reconocidas validadas internacionalmente en cuanto a temas relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo. Sin embargo, no se podría considerar al Reglamento como meras copias de las NTP, por ende se ha realizado un análisis que permite mostrar las opciones aplicables a la realidad ecuatoriana.

El *GRPs* se lo debe contextualizar dentro de un Sistema de Gestión de Prevención más grande, que en el caso del Ecuador, será el indicado en el Art. 51 de la Resolución C.D. 390 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el cual claramente señala los elementos que debe contener el sistema y que se respalda en el Instructivo para la implementación del Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales. (Registro Oficial Suplemento 196).

En la Tabla 2 se muestran más claramente los elementos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, divididos en cuatro áreas de gestión: Gestión Administrativa, Gestión Técnica, Gestión del Talento Humano y Procedimientos o Programas Operativos Básicos.

Se ha marcado con un asterisco aquellos subelementos del sistema que tienen relación directa con la Gestión de Riesgos Psicosociales. Como puede apreciarse, todas las áreas de gestión intervienen.

Tabla 2. Elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	GESTIÓN TÉCNICA
Política *	Identificación de factores de riesgo *
Organización	Medición de factores de riesgo *
Planificación *	Evaluación de factores de riesgo *
Integración-Implantación	Control operativo integral *
Verificación/Auditoría interna del cumplimiento de estándares e índices de eficacia del plan de gestión	Vigilancia ambiental y de la salud *
Control de las desviaciones del plan de gestión	
Mejoramiento continuo	
Información estadística	
GESTIÓN TALENTO HUMANO	PROCEDIMIENTOS Y PROGRAMAS OPERATIVOS BÁSICOS
Selección de los trabajadores	Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales *
Información interna y externa *	Vigilancia de la salud de los trabajadores (epidemiológica)
Comunicación interna y externa *	Planes de emergencia
Capacitación *	Plan de contingencia
Adiestramiento	Auditorías internas
Incentivo, estímulo y motivación de los trabajadores *	Inspecciones de seguridad y salud
	Equipos de protección individual y ropa de trabajo
	Mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo

Fuente: Elaboración del Autor, basado en Resolución C.D. 333.

La Gestión de Riesgos Psicosociales tiene que estar integrada dentro de la Gestión de Prevención de Riesgos general de la empresa. Así, dentro de la Gestión Administrativa, se encuentra la Política de Seguridad y Salud Ocupacional, la misma que debería señalar el

compromiso de la empresa para la prevención de Riesgos Psicosociales, incluidos el estrés y el acoso. Los planes de acción que se obtienen de los estudios de riesgo psicosocial deberán jerarquizarse e integrarse en la Planificación general de prevención de riesgos.

En la Gestión Técnica se incluirá la identificación, medición y evaluación de los Riesgos Psicosociales. Una vez que se hayan tomado las medidas correctivas y preventivas del caso, éstas deberán entrar en la etapa de Control Operativo Integral.

Dentro del *GRPs* se establece la Vigilancia de Salud Mental de los Trabajadores, la cual se deberá empatar con el subelemento de “Vigilancia ambiental y de la salud”.

En cuanto a la Gestión del Talento Humano, la información, la comunicación y la capacitación de por sí ya son considerados como factores de Riesgo Psicosocial de no manejárselos correctamente.

Finalmente, en la Gestión de Procedimientos Operativos Básicos, ingresa la investigación de enfermedades profesionales derivadas de los Riesgos Psicosociales, lo cual empataría a la perfección con el subelemento de Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

4.1.1. Estructura.-

La Resolución está compuesta por cinco capítulos, los cuales contienen trece artículos. (*Ver Tabla 3*).

El primer capítulo se titula Generalidades y contiene del objetivo, el alcance del reglamento, es decir, a cuáles empresas aplica y también, las definiciones de conceptos técnicos utilizados dentro del Reglamento.

El segundo capítulo trata acerca de las obligaciones en cuanto a la gestión de los Riesgos Psicosociales, tanto para el empleador como para los trabajadores.

El tercer capítulo se enfoca en la gestión propiamente dicha de los Riesgos Psicosociales. En la misma se detalla el concepto del profesional especializado para liderar la gestión, a la que lo denomina como “Profesional Experto”; se revisa el tema relativo a los distintos instrumentos de evaluación psicosocial; y se detallan directrices generales sobre la gestión de los Riesgos Psicosociales, así como a distintos campos para la prevención psicosocial.

El cuarto capítulo se trata acerca de la vigilancia de la salud mental de los trabajadores e incluye generalidades sobre el Programa de Vigilancia de la Salud Mental y directivas generales para llevarlo a cabo.

El quinto capítulo se refiere a la investigación en caso de presentarse los Riesgos Psicosociales y las medidas correctivas que se deben tomar en caso de su aparición.

Tabla 3. Contenido GRPs

Capítulo I. Generalidades
Artículo 1. Objetivo
Artículo 2. Alcance y ámbito de aplicación.
Artículo 3. Definición y conceptos.
Capítulo II. De las obligaciones
Artículo 4. Obligaciones de los empleadores
Artículo 5. Obligaciones de los trabajadores
Capítulo III. De la Gestión de los Riesgos Psicosociales
Artículo 6. Profesionales Expertos.
Artículo 7. Instrumentos de Medición.
Artículo 8. Directivas Generales para la Gestión de los Riesgos Psicosociales
Artículo 9. Directivas Generales relativas a distintos campos de la prevención psicosocial.
Capítulo IV. De la Vigilancia de la Salud Mental de los Trabajadores
Artículo 10. Programa de Vigilancia de la Salud Mental.
Artículo 11. Directivas Generales para llevar a cabo la Vigilancia de la Salud Mental de los Trabajadores.
Capítulo V. De la Investigación de las causas y las medidas correctivas
Artículo 12. Investigación causal.
Artículo 13. Medidas Correctivas tras la investigación causal.
DISPOSICIONES GENERALES

Fuente: Elaboración del Autor.

4.2. Categorización del Reglamento.-

Dentro de la Constitución del Ecuador se establece en los artículos 132 al 140 el proceso legislativo para el país.

Se explica que será la Asamblea Nacional la encargada de aprobar las leyes que sean de interés común. Así mismo, se señala que en aquellos casos en los que no se requiera la expedición de una ley, se ejecutarán en su lugar acuerdos o resoluciones. El artículo 132 otorga a los organismos públicos de control y regulación la facultad de expedir normas de carácter general en las materias propias de su competencia, siempre y cuando éstas no alteren disposiciones legales.

La Resolución está pensada de manera que pudiera ser aprobado por el Consejo Directivo del IESS, ya que al ser el máximo órgano de gobierno de dicha institución tiene a su cargo la

expedición de normas técnicas y de resoluciones que son de aplicación obligatoria en el Instituto. (Ley de Seguridad Social, Arts. 18, 27). La Resolución GRPs está pensada para que sea directamente revisada por la Unidad Técnica de Asesoría del Consejo Directivo, puesto que una de sus funciones y responsabilidades es la de “*elaborar proyectos de normas técnicas, reglamentos y resoluciones (...)*”, según indica el Reglamento Orgánico Funcional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Resolución C.D. 457).

Adicionalmente, el GRPs está diseñado para que sirva como una Resolución que dé soporte al Acuerdo firmado entre el Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Registro Oficial Suplemento 196) dado que la obligatoriedad de crear e implantar un Sistema de Gestión para prevenir los riesgos, generará indudablemente inquietudes por parte de los empleadores. De esta manera, se consigue brindar una guía en cuanto a los riesgos específicos de origen psicosocial. Sería interesante que a futuro se creen nuevos reglamentos especializados en cada uno de los otros cinco riesgos laborales.

Por otra parte, el gestionar los Riesgos Psicosociales tiene un triple beneficio, primero, cumplir con los requerimientos legales; segundo, mejorar el ambiente de trabajo para un mejor desempeño de los trabajadores y finalmente, mejorar la productividad de las empresas.

4.3 Resolución para la Gestión de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.-

A continuación se transcribe completamente el contenido de la Resolución para la Gestión de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo:

“Resolución para la Gestión de los
Riesgos Psicosociales en el Trabajo”

Considerando,

Que, la **Constitución de la República del Ecuador** del año 2008, en su **Art. 32** señala que *"la salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir"*; En su **Art. 33** que *"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"*.

En su **Art. 326** que, entre otros principios, el derecho al trabajo se sustenta en que *"Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar"*.

En su **Art. 331**, señala que *"El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades."*

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo".

En su **Art. 332** que *"El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad"*.

En su **Art. 363**, Numeral 4, que *"El Estado será responsable de Formular políticas públicas que garanticen la promoción, prevención, curación, rehabilitación y atención integral en salud y fomentar prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario."*

Que, la **Decisión del Acuerdo de Cartagena 584** de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), titulado "Instrumento Andino de Seguridad y Salud

en el Trabajo”, en su **Art. 2**, señala que *“las normas previstas en el presente instrumento tienen por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los Países Miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo”*.

En su **Art. 4**, señala que *“En el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Países Miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo”*.

En su **Art. 7**, se señala que *“con el fin de armonizar los principios contenidos en sus legislaciones nacionales, los Países Miembros de la Comunidad Andina adoptarán las medidas legislativas y reglamentarias necesarias, teniendo como base los principios de eficacia, coordinación y participación de los actores involucrados, para que sus respectivas legislaciones sobre seguridad y salud en el trabajo contengan disposiciones que regulen, por lo menos, los aspectos que se enuncian a continuación (...)”*.

En su **Art. 11**, señala que *“En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales”, y en su Literal k) “Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de Riesgos Psicosociales en el trabajo.”*

En su **Art. 25**, se señala que *“El empleador deberá garantizar la protección de los trabajadores que por su situación de discapacidad sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos, en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias”*.

En su **Art. 26**, se señala que *“El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias”*.

En su **Art. 31**, se estipula que *“Los Países Miembros adoptarán las medidas necesarias para sancionar a quienes por acción u omisión infrinjan lo previsto por el presente instrumento y demás normas sobre prevención de riesgos laborales.*

La legislación nacional de cada País Miembro determinará la naturaleza de las sanciones aplicables para cada infracción, tomando en consideración, entre otros, la gravedad de la falta cometida, el número de personas afectadas, la gravedad de las lesiones o los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias y si se trata de un caso de reincidencia”.

Que, la **Resolución 957** de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), titulado “Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, en su **Art. 1**, señala que “Según lo dispuesto por el artículo 9 de la Decisión 584, los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se podrán tener en cuenta los siguientes aspectos”, y en su Literal b) “Gestión técnica. 1. Identificación de factores de riesgo. 2. Evaluación de factores de riesgo 3. Control de factores de riesgo. 4. Seguimiento de medidas de control”.

En su **Art. 4, Literal a)**, señala que “El Servicio de Salud en el Trabajo tendrá un carácter esencialmente preventivo y podrá conformarse de manera multidisciplinaria. Brindará asesoría al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa en los siguientes rubros:

a) Establecimiento y conservación de un medio ambiente de trabajo digno, seguro y sano que favorezca la capacidad física, mental y social de los trabajadores temporales y permanentes”.

Que, el **Convenio 111** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Ecuador, titulado “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)”, en su **Art. 1, Numeral 1**, señala que “A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (...)”

Que, el **Código del Trabajo**, señala en su Art. 38 que los “los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de

indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”.

En su **Art. 42**, que, entre otras, son obligaciones del empleador las siguientes: Numeral 2, *“Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad”*. Numeral 3, *“Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código”*

En su **Art. 45**, que, entre otras, es obligación del trabajador *“i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades”*;

En su **Art. 46**, que, entre otras, es prohibido al trabajador *“a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo”*;

En su **Art. 172**, que el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, entre otros, en el siguiente caso: *“7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos”*.

En su **Art. ... (346.23)**, refiriéndose al trabajo para personas con discapacidad, indica lo siguiente: *“De la prevención.- Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo (...)”*.

En su **Art. 347**, refiriéndose a los Riesgos del trabajo: *“Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes”*.

En su **Art. 349**, indica que *“Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad”*.

En su **Art. 359**, refiriéndose a los accidentes y las indemnizaciones, indica que *“para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente de trabajo: 1. Muerte; 2. Incapacidad permanente y*

absoluta para todo trabajo; 3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y, 4. Incapacidad temporal.”

En su **Art. 360**, señala que *“Incapacidad permanente y absoluta.- Producen incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo las lesiones siguientes: (...) 6. La enajenación mental incurable”*

En su **Art. 410**, se señala que *“Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.”*

En su **Art. 432**, se indica: *“Normas de prevención de riesgos dictadas por el IESS.- En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en este capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”.*

Que, la **Ley Orgánica de Discapacidades**, en su Art. 45, señala *“Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado”.*

En su Art. 51, señala lo siguiente *“Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. (...) Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley”.*

Que, el **Código Orgánico Integral Penal**, en su **Art. 166**, señala, refiriéndose al Acoso Sexual, que *“la persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la*

víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años”.

En su **Art. 48, Numeral 8**, se indica que son “*Circunstancias agravantes en las infracciones contra la integridad sexual y reproductiva, la integridad y la libertad personal.- Para las infracciones contra la integridad sexual y reproductiva, la integridad y la libertad personal, además de las previstas en el artículo precedente, son circunstancias agravantes específicas las siguientes: 8. Tener la infractora o el infractor algún tipo de relación de poder o autoridad sobre la víctima, tal como ser: funcionaria o funcionario público, docente, ministras o ministros de algún culto, funcionarios o funcionarias de la salud o personas responsables en la atención del cuidado del paciente; por cualquier otra clase de profesional o persona que haya abusado de su posición, función o cargo para cometer la infracción*”

En su **Art. 157, Numeral 2**, se señala lo siguiente “*Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar.- La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause perjuicio en la salud mental por actos de perturbación, amenaza, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, vigilancia, hostigamiento o control de creencias, decisiones o acciones, será sancionada de la siguiente manera: 2. Si se afecta de manera moderada en cualquiera de las áreas de funcionamiento personal, laboral, escolar, familiar o social que cause perjuicio en el cumplimiento de sus actividades cotidianas y que por tanto requiere de tratamiento especializado en salud mental, será sancionada con pena de seis meses a un año*”.

Que, la **Ley de Seguridad Social**, en su **Art. 17** señala que “*el IESS tiene la misión de proteger a la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, contra las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, cesantía, invalidez, vejez y muerte, en los términos que consagra esta Ley*”.

En su **Art. 102**, refiriéndose al alcance de la protección, refiere que “*El Seguro General de Salud Individual y Familiar protegerá al asegurado contra las contingencias de enfermedad y maternidad, dentro de los requisitos y condiciones señalados en este Título. La prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales estará a cargo del Seguro General de Riesgos del Trabajo*”.

En su **Art. 155**, señala que “*El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de*

accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.”

Que, la Resolución C.D. 457 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, titulado **“Reglamento Orgánico Funcional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”**, en su **Art. 4, Numeral 2.2.3, Literal j)**, señala como una de las responsabilidades y funciones de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo el *“Proponer y ejecutar políticas, normas, procedimientos y disposiciones sujetas a la Ley de Seguridad Social, el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo y demás resoluciones dictadas por el Consejo Directivo del IESS relacionadas con el seguro de riesgos de trabajo”*.

Que, el **Decreto Ejecutivo 2393**, titulado “Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo”, en su **Art. 11, Numeral 2**, señala que, entre otras, *“Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes: Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad”*.

Que, el Decreto Ejecutivo 3934, titulado **“Reglamento de seguridad minera”**, en su Art. 22, señala que *“los titulares de derechos mineros, sus administradores, supervisores y trabajadores, deberán planificar y ejecutar actividades encaminadas al reconocimiento, evaluación y control de riesgos en labores mineras a fin de evitar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que afecten a la salud o integridad física o psicológica del personal que labore en concesiones o plantas”*.

Que, el **Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas** (R.O. 249), en su **Art. 3, Literal k)**, señala que *“Los empleadores del sector de la construcción, para la aplicación efectiva de la seguridad y salud en el trabajo deberán: Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de Riesgos Psicosociales en el trabajo”*;

Que, el **Acuerdo entre el Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social**, en su Art. 1, señala que *“Todo empleador, de los sectores público y privado, para efecto de la gestión de la prevención, identificación, medición, evaluación y control de los riesgos del trabajo, implementará de forma obligatoria el Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGP) (...), que será auditado por el Ministerio de Relaciones Laborales”*.

Que, la **Resolución C.D. 390**, expedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), titulado “Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo”, en su **Art. 3, Literales a), b) y c)**, señala que, *“En materia de riesgos del trabajo la acción preventiva se fundamenta en los siguientes principios: a) Eliminación y control de riesgos en su origen; b) Planificación para la prevención, integrando a ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales; c) Identificación, medición, evaluación y control de los riesgos de los ambientes laborales”*.

En su **Art. 12**, señala que los *“Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y sicosocial”*.

Que, la **Resolución C.D. 333**, expedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), titulado “Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo – “SART”, en su **Art. 8**, Numeral 2.3, Literal 6.6 señala que, entre otros, un documento requerido para el análisis es *“la identificación, medición, evaluación, control y vigilancia ambiental y biológica de los factores de riesgo ocupacional”*;

Que, el **Acuerdo Ministerial 220**, titulado **“Guía para la elaboración de reglamentos internos de seguridad y salud”**, señala que dentro del contenido del Reglamento Interno de Seguridad y Salud de las empresas, dentro del apartado “Del sistema de gestión de seguridad y salud: De la prevención de riesgos del trabajo propios de la empresa”, se debe organizar de acuerdo a los *“seis grupos de riesgo constantes en la clasificación internacional: Físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.”*

Que, el **Acuerdo Ministerial No. 1404**, titulado “Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresas”, en su **Art. 1**, indica que “*el Servicio Médico de Empresa, que se basará en la aplicación práctica y efectiva de la Medicina Laboral, tendrá como objetivo fundamental el mantenimiento de la salud integral del trabajador, que deberá traducirse en un elevado estado de bienestar físico, mental y social del mismo*”.

En su **Art. 7**, se indica que “*Los Servicios Médicos de Empresa, serán dirigidos por un Médico General, con experiencia en Salud Ocupacional o Salud Pública (...)*”.

En su **Art. 9**, se indica que “*Las empresas que tuvieren Odontólogos, Psicólogos y otros profesionales análogos, se integrarán al Servicio Médico*”.

Que, el **Acuerdo Ministerial 398**, concerniente al VIH – SIDA, en su **Art. 4**, indica que “*(...) Inclúyase este tema (VIH-SIDA) dentro de los programas de prevención de Riesgos Psicosociales*”.

Que, la Resolución No. 360 del Consejo Superior del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, titulado “**Reglamento de seguridad e higiene de los trabajadores portuarios**”, en su **Art. 208**, señala que “*La renuencia del patrono a cumplir con las medidas de prevención de riesgos dispuestas en este Reglamento, en la Ley y más Normas del IESS, será sancionada además con la respectiva Responsabilidad Patronal del accidente o enfermedad profesional, una vez comprobada la inobservancia de las medidas preventivas ordenadas, según lo dispone el Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo*”.

Que, el **Mandato Constituyente 8**, en su **Art. 3**, señala que “se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

Resuelve expedir la siguiente “**Resolución para la Gestión de los Riesgos Psicosociales en el trabajo**”.

Capítulo I

Generalidades

Artículo 1. Objetivo.- La presente Resolución tiene como objetivo principal brindar lineamientos generales sobre la Gestión de los Riesgos Psicosociales en el ámbito laboral. Está dirigida a todos los empleadores a nivel nacional. Se entenderá que lo estipulado en la presente Resolución como los requisitos mínimos de implementación y que puede ser mejorado de acuerdo a la realidad de cada empresa.

Artículo 2. Alcance y ámbito de aplicación.-

Todo empleador, sea público o privado, está en la obligación de gestionar para prevenir y controlar los Riesgos Psicosociales originados en su lugar de trabajo.

A pesar de la existencia de tres tipos de Factores de Riesgo Psicosocial, es responsabilidad del empleador gestionar y prevenir los factores de riesgo de tipo intra-laboral de su empresa, sin que esto signifique que se deje de lado los factores de tipo individual o extra-laboral.

Artículo 3. Definición y Conceptos.-

- a) Acoso Laboral (Mobbing): Situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, lo cual hace que presente síntomas psicosomáticos y reacciones anormales hacia el trabajo y el ambiente laboral.
- b) Acoso Sexual Laboral: Conducta llevada a cabo por una persona, sea hombre o mujer, en el lugar de trabajo, con fines de obtener favores de índole sexual no consentidos por la otra persona y que afectan negativamente al trabajo.
- c) Carga de trabajo: El grado de movilización que el trabajador tendrá que realizar para llevar a cabo una tarea, los mecanismos físicos y mentales que debe poner en juego determinarán la carga de trabajo.

- d) Carga Emocional: Hace referencia a la cantidad cualitativa de emociones que conlleva el realizar una actividad laboral.
- e) Carga Mental: Se entiende como el grado de movilización y el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de realización de su trabajo.
- f) Clima Organizacional: Percepción colectiva de los trabajadores sobre la calidad de su lugar de trabajo, incluye la parte motivacional y emotiva.
- g) Doble presencia: Es el hecho de que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar y las demandas del trabajo asalariado.
- h) Enfermedad Profesional: Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral.
- i) Estrés: Desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas).
- j) Factores Psicosociales: Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Pueden ser de tres tipos: individuales, intra-laborales y extra-laborales.
- k) Medicina Ocupacional: Especialización médica que se ocupa de estudiar como las condiciones de trabajo pueden afectar la salud de los trabajadores y la prevención de estas enfermedades.
- l) Motivación: Estado mental de la persona que la dirige hacia la consecución de un objetivo o meta específica.
- m) Organización del trabajo: Manera propia en la que la empresa lleva a cabo su sistema productivo.

- n) Profesional Experto: Persona que cuenta con una titulación académica en ramas afines a la psicología.
- o) Psicología Laboral: Ciencia que estudia los procesos mentales de las personas en su lugar de trabajo, así como las interacciones interpersonales, motivación, realización, entre otras.
- p) Riesgo Laboral: Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.
- q) Riesgos Psicosociales: Son básicamente el estrés laboral, la violencia en el trabajo, tanto interna del centro o lugar de trabajo como la ejercida por terceros y la fatiga de los trabajadores derivada de la ordenación del tiempo de trabajo, fundamentalmente del régimen del trabajo nocturno y a turnos.
- r) Salud Mental: Estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.
- s) Síndrome del Burnout: Es una patología derivada de la interacción del individuo con unas determinadas condiciones psicosociales nocivas de trabajo. Es una respuesta al estrés laboral crónica integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.
- t) Vigilancia de la Salud: Procedimientos llevados a cabo por el Servicio Médico de Empresa destinado a la identificación de factores de riesgo para la salud de los trabajadores y a las acciones correctivas y preventivas para controlarlos.

Capítulo II

De las Obligaciones

Artículo 4. Obligaciones de los Empleadores.- Todo empleador tiene las siguientes obligaciones en relación a la Gestión de los Riesgos Psicosociales:

- a) Identificar y evaluar los Riesgos Psicosociales presentes en su empresa.
- b) Llevar a cabo planes de acción para controlar y prevenir los Riesgos Psicosociales identificados y evaluados de su empresa.
- c) Destinar recursos, tanto humanos como económicos, para la Gestión de los Riesgos Psicosociales.
- d) Realizar las investigaciones necesarias en caso de aparición de enfermedades profesionales que tengan como causa los Factores de Riesgo Psicosocial.
- e) Crear una política de empresa para prevenir el acoso, tanto psicológico como sexual.
- f) Fomentar el buen trato y convivencia entre todas las personas que laboran en la empresa.
- g) Revisar periódicamente la organización del trabajo en su empresa.
- h) Llevar a cabo estadísticas de morbilidad relacionadas con los factores de Riesgo Psicosocial.

Artículo 5. Obligaciones de los Trabajadores.- Todos los trabajadores tienen las siguientes obligaciones en relación a la Gestión de los Riesgos Psicosociales:

- a) Acatar las medidas preventivas y correctivas adoptadas por el Empleador con respecto a la Gestión de los Riesgos Psicosociales.
- b) Obedecer las indicaciones proporcionadas por el Servicio Médico de Empresa.
- c) Colaborar para la creación de un ambiente saludable de trabajo.
- d) Informar a su empleador acerca de cualquier dolencia física o psicológica que le esté aquejando.
- e) Cooperar en las investigaciones que se lleven a cabo para determinar las causas de una enfermedad de origen psicosocial.

- f) Denunciar al empleador cualquier caso de acoso, tanto psicológico como de tipo sexual, sea de una autoridad o trabajador del mismo rango.

Capítulo III

De la Gestión de los Riesgos Psicosociales

Artículo 6. Profesionales Expertos.-

Se considerará Profesional Experto (PE) aquel que tenga formación académica en áreas afines a la Psicología Laboral, Psicosociología, Medicina Ocupacional, Trabajo Social, entre otros, y que cuente, además, con una titulación de cuarto nivel en temas afines a la Prevención de Riesgos Laborales.

No se considerará Profesional Experto aquel que posea un título de cuarto nivel en áreas afines a la Prevención de Riesgos Laborales pero que tenga de título de pregrado alguno diferente a los mencionados en el párrafo anterior.

Para llevar a cabo lo señalado en este Reglamento, todo empleador debe contar con un Profesional Experto que lidere la Gestión de los Riesgos Psicosociales de la empresa, el cual puede ser propio o externo, en modalidad de consultoría y de visita periódica.

Artículo 7. Instrumentos de Medición.

Para la medición de los Riesgos Psicosociales, es recomendable utilizar tanto metodologías objetivas como subjetivas, puesto que son complementarias unas de otras.

i. Cuestionarios o escalas de valoración. A falta de cuestionarios validados para el medio ecuatoriano, se deberá adoptar un cuestionario internacional, siempre y cuando cuente con fundamentos teóricos y criterios de validez y confiabilidad

comprobados. Al existir varios cuestionarios para evaluar los Riesgos Psicosociales, su elección dependerá de la realidad de cada empresa. De llegar a crearse un cuestionario que mida los Riesgos Psicosociales validado a la realidad ecuatoriana, su uso deberá ser prioritario frente a los internacionales.

ii. Entrevistas estructuradas. Pueden ser personales o grupales, con uno o varios destinatarios: el empleador, niveles gerenciales, trabajadores en general, área de Seguridad y Salud Ocupacional, en caso de existir, miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud Ocupacional y/o el Delegado de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa.

Es recomendable su utilización al iniciar los estudios para obtener información relevante y que den pautas previas. También se recomienda su utilización una vez concluida la evaluación, para profundizar más en los resultados obtenidos.

iii. Observación. Se la puede utilizar como complemento de otras técnicas, se recomienda llevar apuntes sobre lo observado y planificar con anterioridad los puestos y procesos productivos que han de observarse. Es importante dar aviso previo a los trabajadores que serán observados para disminuir al máximo la distorsión de sus comportamientos habituales.

iv. Grupos de discusión. Busca obtener información subjetiva de los propios trabajadores. Se recomienda su utilización previo el inicio del estudio psicosocial para obtener un mejor direccionamiento del mismo, así como posteriormente, para profundizar en temas específicos del origen de los riesgos.

v. Datos Preexistentes. Recolección de datos descriptivos de la empresa tales como número de trabajadores, características de la plantilla, número de áreas, organigrama, horarios de trabajo, cargos, rotación, datos de accidentabilidad, enfermedades profesionales y de morbilidad, entre otros.

La(s) metodología(s) utilizada(s) debe(n) ser justificada(s) en el informe final que presente el Profesional Experto.

Artículo 8. Directivas Generales para la Gestión de los Riesgos Psicosociales.

La Gestión de los Riesgos Psicosociales de la empresa deberá estar incorporada dentro del Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGP) de la empresa.

Se recomienda seguir los siguientes pasos.

- i. Identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial. Consiste en realizar un diagnóstico inicial de la situación actual de la empresa. Servirá de punto de partida para la elección de los métodos que se utilizarán en la evaluación de los riesgos. La identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial no se los debe incluir en la matriz de identificación de riesgos generales de la empresa; debe contar con su propia matriz con el fin de mantener el anonimato del trabajador.
- ii. Elección de la metodología, técnicas e instrumentos que se han de aplicar. Cada empresa puede escoger la(s) metodología(s) más adecuada(s) señaladas en el Art. 7 de la presente Resolución. En la medida de lo posible se deberá evaluar a toda la empresa, sin embargo, de no ser posible, se deberá tomar una muestra estadística representativa de la organización.
- iii. Planificación y realización del trabajo de campo. Se deberá determinar la logística a seguir para la realización de las metodologías escogidas, procurando dar aviso previo a los trabajadores acerca de lo que se va a realizar, así como los objetivos del mismo. El objetivo es la obtención de datos para conocer la situación general.
- iv. Análisis de los resultados y elaboración de un informe. Una vez realizado el trabajo de campo se deberá recopilar la información recolectada y plasmarla

en un informe técnico, avalado por un Profesional Experto. Su objetivo es encontrar las causas de los problemas, es decir, el origen de las malas condiciones psicosociales del lugar de trabajo.

v. Elaboración y puesta en marcha de un Programa de Intervención.

Cada empresa define sus propias medidas que adoptará dependiendo de su realidad y de los resultados obtenidos de la evaluación de los Riesgos Psicosociales obtenidos.

Se sugiere adoptar medidas preventivas/correctivas en tres niveles de actuación:

a) MEDIDAS PREVENTIVAS PRIMARIAS. Las cuales están dirigidas a realizar cambios en la organización (Factores de Riesgo Psicosociales *per se*).

Se puede adoptar las siguientes medidas:

- Rotación de puestos de trabajo: Ha de adaptarse a las condiciones del centro de trabajo y las necesidades y conveniencia de los trabajadores para que surta efectos positivos.
- Remodelación y enriquecimiento de tareas: Para evitar el trabajo monótono o bien para evitar una excesiva fragmentación del trabajo.
- Clarificación de funciones y competencias: Para evitar los conflictos de rol o función entre los trabajadores.
- Mejorar las comunicaciones: A través, entre otros, de los siguientes mecanismos: Tablones de anuncios o uso de intranet o correos electrónico; Reuniones de trabajo; Evitar problemas de comunicación en los sistemas de turnos de trabajo; Sistemas de aviso de incidencias.
- Establecer procedimientos de gestión sobre situaciones potencialmente conflictivas:

- * Con respecto a situaciones de cambio organizativo.
 - * Con respecto a la acogida de nuevos trabajadores en el centro de trabajo.
 - * Con respecto a la comunicación con usuarios del servicio.
- Medidas de protección frente a violencia externa, como por ejemplo:
 - * Mecanismos de alarma ante situaciones de necesidad o peligro para la integridad física por riesgo de atraco.
 - * Video vigilancia en lugares de peligro. Uso de servicios de seguridad privados.
 - * Mecanismos de custodia de bienes valiosos.
 - Medidas de ordenación del tiempo de trabajo durante la jornada de trabajo, como por ejemplo: Elaboración de un calendario laboral más completo; Rotación más corta de turnos de trabajo; Sistemas de flexibilidad horaria; Cambios de horario y turno de trabajo.

b) MEDIDAS DE INTERVENCIÓN O AFRONTAMIENTO (SECUNDARIAS). Van dirigidas a que el trabajador pueda afrontar los Factores de Riesgo Psicosocial a los que está expuesto (formación, procedimientos o protocolos, etc.).

Las más importantes son las que a continuación se describen:

- Acciones de formación y sensibilización: Un modo de formación frecuentemente empleado para el desarrollo de habilidades de relación social en la empresa es el *Coaching*. La formación puede ir dirigida a la mejora de las habilidades sociales de los trabajadores y las técnicas de resolución de conflictos, para aquellos trabajadores que tengan por misión ordenar, intermediar y coordinar a otros trabajadores.

- Códigos éticos o de conducta. Con el objetivo de plasmar por escrito sus intenciones de que se garantice el respeto y el trato justo entre todas las personas que componen la empresa y mostrar su implicación y compromiso con la erradicación de conductas abusivas o inapropiadas.
- Procedimientos o Protocolos ante situaciones de acoso laboral. De igual manera se deberá crear por escrito lineamientos que se deben seguir en caso de aparición de casos de acoso laboral, tanto psicológico como sexual.

c) MEDIDAS DE PROTECCIÓN O REHABILITACIÓN (TERCIARIAS):

Orientadas a la recuperación y reinserción de aquellos trabajadores que han sufrido daños en su salud, debido a los Riesgos Psicosociales, tales como estrés, acoso sexual/psicológico, entre otros.

- vi. Seguimiento y control de las medidas adoptadas. Una vez puestas en marcha las medidas preventivas/correctoras, será responsabilidad del empleador asignar recursos para lograr dar un seguimiento adecuado a las mismas.

Artículo 9. Directivas generales relativas a distintos campos de la prevención psicosocial. El empleador tomará en consideración las siguientes directivas generales.

- a) Procedimientos sobre Riesgos Psicosociales.*- Todo programa destinado a la Gestión de los Riesgos Psicosociales deberá estar documentado y procedimentado. Los programas deben incluir al personal vulnerable dentro de la empresa.
- b) Prevención del Acoso Psicológico.* El empleador deberá contar con una política de prevención del acoso psicológico en el lugar de trabajo, la cual incluirá lineamientos de actuación en caso de aparición, especificar los

comportamientos considerados como acoso psicológico, así como las sanciones y los responsables internos de la empresa encargados de gestionar los casos suscitados. La política debe garantizar el anonimato, fomentar una cultura de prevención, asegurar la investigación de los casos suscitados y la protección a las víctimas, evitando represalias en caso de denunciar.

En caso de sospecha de casos generales de acoso en la empresa, el empleador debe realizar una medición y evaluación del acoso psicológico en la empresa, para que pueda gestionarlo, la misma que se integrará a la Gestión general de la empresa sobre Riesgos Psicosociales.

Se deberá realizar actividades de sensibilización sobre el acoso psicológico a todos los trabajadores de la empresa.

- c) Prevención del Acoso Sexual.* El empleador deberá contar con una política de prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo, la cual incluirá lineamientos de actuación en caso de aparición, especificar los comportamientos considerados como acoso sexual, así como las sanciones y los responsables internos de la empresa encargados de gestionar los casos suscitados. La política debe garantizar el anonimato, fomentar una cultura de prevención, asegurar la investigación de los casos suscitados y la protección a las víctimas, evitando represalias en caso de denunciar.

Se deberá realizar actividades de sensibilización sobre el acoso psicológico a todos los trabajadores de la empresa.

- d) Directivas generales para afrontar el Síndrome del Burnout.* Debe primar la intervención en la organización a la intervención individual, ya que es el entorno laboral el principal causante del Síndrome del Burnout. Se debe trabajar en tres niveles: organizativo, interpersonal e individual.

Entre otras, el empleador deberá enfocarse en lo siguiente:

i. Nivel Organizativo.-

- Realizar la identificación y evaluación de Riesgos Psicosociales, modificando aquellas condiciones específicas y antecedentes que promueven la aparición del SQT.
- Establecer programas de acogida que integren un trabajo de ajuste entre los objetivos de la organización y los percibidos por el individuo.
- Establecer mecanismos retroalimentación del resultado del trabajo.
- Promover el trabajo en equipo.
- Disponer de oportunidad para la formación continua y desarrollo del trabajo.
- Disponer del análisis y la definición de los puestos de trabajo, evitando ambigüedades y conflictos de roles. Establecer objetivos claros para los trabajadores.
- Fomentar flexibilidad horaria.
- Crear, si no se puede eliminar el foco del riesgo, grupos de soporte para proteger de la ansiedad y la angustia.

ii. Nivel Interpersonal.-

- Es preciso fortalecer los vínculos sociales entre los trabajadores, favorecer el trabajo en grupo y evitar el aislamiento.
- Promover y planificar el apoyo social en el trabajo
- Dirigir bien y con un estilo adecuado. Formar a los gestores en ello.
- Entrenamiento en habilidades sociales

iii. Nivel Individual.-

- Realizar una orientación profesional al inicio del trabajo.
- Es importante tener en cuenta la diversificación de las tareas y la rotación en las mismas.

- Mejorar los recursos de resistencia y proteger a la persona para afrontar las situaciones estresantes.
 - Entrenamiento en el manejo de la distancia emocional con el usuario, manteniendo un equilibrio entre la sobreimplicación y la indiferencia.
 - Trabajar la retroalimentación, reconociendo adecuadamente las actividades finalizadas.
- e) Prevención de la Doble Presencia.-* Buscar la manera de facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral. Flexibilizar horarios de trabajo (ingresos y salidas de acuerdo a necesidades familiares).
- f) Directivas generales para minimizar riesgos causados por la Doble Presencia.* La doble presencia es un riesgo para la salud que se origina por el aumento de la carga de trabajo así como por la dificultad para responder a ambas demandas cuando se producen de manera simultánea. El empleador debe crear políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral de sus trabajadores, con el objetivo de disminuir los conflictos familia/trabajo, enfocándose en los tres tipos de conflicto: Conflicto debido al tiempo, Conflicto debido al estrés y Conflicto debido a la conducta de rol.

Capítulo IV

De la Vigilancia de la Salud Mental de los Trabajadores

Artículo 10. Programa de Vigilancia de la Salud Mental. Todo empleador deberá contar con un Programa de Vigilancia de la Salud Mental para sus trabajadores, el mismo que deberá ser liderado por un Profesional Experto, ya sea propio de la empresa o externo. El programa parte de la evaluación de los Riesgos Psicosociales y se complementará con los datos históricos de morbilidad, que incluyen las estadísticas de enfermedades y ausentismo causados por Riesgos

Psicosociales. El objetivo principal del Programa de Vigilancia de la Salud Mental será el disminuir las situaciones de estrés laboral, mediante acciones preventivas/correctivas.

Este Programa deberá estar incluido en el Programa de Vigilancia de la Salud general de la empresa, tal como se lo establece en las Resoluciones C.D. 333 y C.D. 390.

Artículo 11. Directivas Generales para llevar a cabo la Vigilancia de la Salud Mental de los Trabajadores.- El empleador, a través del Servicio Médico de Empresa, tomará en consideración las siguientes directivas generales.

a) Directivas generales para afrontar el estrés.- Es obligación del empleador tomar medidas para prevenir y/o minimizar los efectos del estrés en sus trabajadores. Se deben tomar tanto medidas organizacionales como individuales (deberán primar las medidas organizacionales).

Entre otras, el empleador deberá enfocarse en las siguientes:

i. Medidas organizacionales.-

- Sistemas de trabajo
- Sistemas de información y comunicación
- Estilos de mando
- Interés de las tareas
- Sistemas de regulación de conflictos

ii. Medidas individuales.-

- Formación sobre estrategias de comportamiento, destrezas y habilidades para enfrentarse al estrés.

Los planes de actuación deberán implementarse de manera progresiva, por medio de planes piloto, lo cual permitirá ir evaluando las medidas implementadas. Así

mismo, se deberá prever un tiempo de adaptación a las nuevas medidas implementadas por parte de los trabajadores.

b) Prevención de las enfermedades laborales originadas por los Riesgos Psicosociales. Será responsabilidad del Servicio Médico de Empresa dividir la empresa en áreas de vigilancia, de acuerdo a la morbilidad presentada en cada una de ellas, lo cual servirá para priorizar las acciones y ayudar a la gestión general de los Riesgos Psicosociales, ya que facilitará la investigación del origen de los Riesgos Psicosociales.

Capítulo V

De la Investigación de las causas y las medidas correctivas

Artículo 12. Investigación causal.

Toda empresa debe contar con un procedimiento de actuación para la investigación de las causas en caso de que se presenten enfermedades profesionales de origen psicosocial.

De acuerdo al Primer Anexo, de la Resolución C.D. 390 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para efectos de la protección del Seguro General de Riesgos del Trabajo, se considera enfermedad profesional, relacionada a los Riesgos Psicosociales, a las siguientes:

[2. Enfermedades profesionales según el órgano o sistema afectado]

2.4. Trastornos mentales y del comportamiento

2.4.1. Trastorno de estrés postraumático

2.4.2. Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y lo(s) trastornos(s) mentales o del comportamiento contraído(s) por el trabajador.

Artículo 13. Medidas correctivas tras la investigación causal. Una vez llevada a cabo la investigación se deberá proponer acciones correctivas a las causas encontradas, priorizando las acciones de acuerdo a su importancia de implementación.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Las sanciones se aplicarán de acuerdo al nivel de no cumplimiento de lo estipulado en ésta Resolución por parte de los empleadores. Las sanciones serán establecidas de acuerdo a la Auditoría de Verificación de la Gestión de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

SEGUNDA.- En un plazo no mayor a los 90 días, se deberá crear el procedimiento que contenga los lineamientos para la ejecución de la Auditoría de Verificación de la Gestión de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

TERCERA.- Esta Resolución entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito, a los 11 días del mes de agosto del año 2014.

CAPÍTULO VI

Conclusiones

Tras haber realizado un estudio de la legislación relacionada a los Riesgos Psicosociales de los países de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) se llega a las siguientes conclusiones.

- ✓ Todos los países reconocen dentro de sus Constituciones a la salud y al trabajo como derechos de sus ciudadanos. En el caso del Ecuador, adicionalmente reconoce el derecho a un trabajo saludable, expresado en su sentido amplio. Bolivia, por su parte, lo especifica más diciendo que sus ciudadanos tienen derecho a un trabajo digno y que cuente con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional. Perú incluye en dicho derecho la búsqueda de realización personal de sus trabajadores; mientras que Colombia habla del derecho a un trabajo digno y justo.

- ✓ Solamente Colombia cuenta con una normativa específica a los Riesgos Psicosociales en el trabajo. La Resolución 2646 del 2008 establece los lineamientos para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo a la exposición de Riesgos Psicosociales y también para la determinación del origen de patologías causadas por el estrés ocupacional. Adicionalmente, la República de Colombia es el único país que cuenta con una ley que regule la prevención del acoso laboral en el trabajo como tal. La Ley 1010 del 2006 define al acoso laboral y da lineamientos para su prevención, corrección y sanciones en casos de agresión, maltratos dentro de la relación laboral. Otro punto a mencionar en cuanto a Colombia y la prevención del

acoso, es la creación de los Comités de Convivencia Laboral, normados bajo la Resolución 652 del 2012. Es positiva la creación de los Comités ya que serán los encargados de desarrollar en las empresas las medidas preventivas y correctivas sobre el acoso laboral.

- ✓ En Ecuador, Perú y Bolivia el tema del acoso es solamente mencionado, más no es regulado. Por ejemplo, la Constitución Boliviana prohíbe el acoso laboral y es el único de las cuatro naciones que lo menciona en su Carta Magna, mientras que la Constitución Ecuatoriana hace referencia a la protección de las mujeres en el ámbito labor frente a situaciones de acoso o violencia.
- ✓ En lo que se refiere a las enfermedades ocupacionales provenientes de los Riesgos Psicosociales, Colombia se encuentra a la vanguardia, tras la promulgación de su Tabla de Enfermedades Profesionales, mediante el Decreto 2566 del 2009, donde ya aparecen las “patologías causadas por el estrés en el trabajo” catalogadas como enfermedad profesional. En el caso de Ecuador, dentro de su listado de enfermedades profesionales, consta el “Trastorno de estrés postraumático”, el cual no es necesariamente relacionado con el estrés como tal, sino que tendría una relación más directa con eventos traumáticos como pudo haber sido una violación o algún abuso físico en el lugar de trabajo, es decir, teniendo más relación con la violencia en el trabajo y sus manifestaciones a través del acoso psicológico o sexual. (National Library of Medicine, 2014). Mientras que en Perú se han establecido las sintomatologías clínicas asociadas al estrés, más no aparece en la Tabla de

Enfermedades Profesionales, detallada en la Resolución Ministerial 480/2008, enfermedad alguna relacionada con el estrés.

- ✓ Todos los países de la subregión andina cuentan con legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, todas responsabilizan al empleador como principal actor en la prevención y control de los riesgos laborales en sus lugares de trabajo. Asimismo, en todos los países se mencionan a los Riesgos Psicosociales como uno de los tipos de riesgos existentes en el trabajo. La Decisión 584, la cual hace de ley regional, también describe a los Riesgos Psicosociales como parte del conjunto de riesgos existentes en el ambiente de trabajo. Lo cual se puede interpretar como que los Riesgos Psicosociales sí son reconocidos como causantes de enfermedades profesionales. Aún así, la poca mención que se hace sobre los Riesgos Psicosociales, así como la escasa legislación al respecto, da a entender que éstos no son una prioridad para los países andinos.

- ✓ En cuanto a la Salud Mental, Colombia tiene una ley bastante interesante relacionada con los Riesgos Psicosociales: la Ley de Salud Mental, que debería ser una directriz para los demás países pertenecientes a la CAN. Sin embargo, dentro de la Ley Orgánica de Salud Ecuatoriana se estipula que se implementarán planes y programas de salud mental al Sistema Nacional de Salud (Art. 14). Por su parte, en Perú se está analizando un proyecto de ley de salud mental, denominado Proyecto de Ley 2465 del 2007, actualmente se estipula en la Ley General de Salud Peruana que la atención de la

salud mental será responsabilidad de la familia y del estado (Art. 11), pero no se cuenta con una ley vinculante en este tema.

- ✓ El ámbito de la legislación penal también tiene relación con los Riesgos Psicosociales en la región. Ecuador recientemente aprobó su nuevo Código Orgánico Integral Penal, en el cual se tipifica como delito al acoso sexual propiamente dicho, cuya aplicación también abarca el ámbito laboral. No así en los demás países de la región. En Colombia, no se habla de acoso sexual sino de violación y de actos sexuales violentos más no especifica expresamente que éste aplique en el ámbito laboral sino que se habla del abuso de cargos que den autoridad sobre la víctima. En Perú ocurre algo semejante: no se especifica el alcance de la violación pero se sanciona con más fuerza cuando dicho delito sea cometido valiéndose de cualquier posición o cargo que brinde jerarquía superior a la de la víctima. Por su parte en el Código Penal boliviano no relaciona a la violación con el ámbito laboral.
- ✓ Perú es el único país en el que se halla penado con pena privativa de libertad el obligar a otra persona, mediante violencia o amenaza, a trabajar sin condiciones de seguridad e higiene industriales. Así como al que infrinja normas de seguridad y salud en el trabajo y no adopte las medidas preventivas necesarias para sus trabajadores, ocasionando que pongan en riesgo su vida o su salud.
- ✓ Todos los países de la región cuentan con legislación relativa a Seguridad Social, la cual incluye un seguro relativo a los riesgos del trabajo. La Ley de Seguridad Social de

Ecuador contempla a los riesgos provenientes del trabajo como uno más de los que se encuentran cubiertos sus afiliados, e incluye dentro de sus contingencias cubiertas las lesiones corporales y cualquier estado mórbido originado con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza el afiliado (Art. 156). Ecuador también cuenta con un Reglamento para su Seguro General de Riesgos del Trabajo, en la cual sí se considera a los factores psicosociales como factores de riesgo que entrañe el riesgo de producir una enfermedad laboral; además de establecer que dentro del país se considerarán como enfermedades ocupacionales o profesionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo (*Ver Anexo I: Lista de Enfermedades Profesionales de la OIT*). En el caso de Colombia, el Sistema General de Riesgos Profesionales es parte del Sistema de Seguridad Social Integral, normado por la Ley 776 del 2002, el cual cubre tanto accidentes laborales como enfermedades profesionales, más no menciona nada al respecto de los Riesgos Psicosociales. En el caso de Perú, éste cuenta con la Ley de Modernización de la Seguridad Social, en la cual se establecerá la cobertura a las eventualidades ocurridas en el lugar de trabajo, así como su Reglamento, el cual señala el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Tampoco se señalan a los Riesgos Psicosociales dentro de estas normativas. Finalmente, en Bolivia el Código de Seguridad Social señalará que protege a los trabajadores de los riesgos profesionales, entendiéndose éstos como accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en general.

- ✓ Perú es el único país de la región que cuenta con normativa específica a la ergonomía y a la evaluación de los riesgos disergonómicos, la misma que busca adaptar las condiciones de trabajo a las características físicas y mentales de los trabajadores.
- ✓ La modalidad conocida como *Teletrabajo* se encuentra normada en Perú y en Colombia solamente. En Perú con la Ley No. 30036 y en Colombia la Ley 1221 del 2008. Ecuador y Bolivia no cuentan con normativa legal al respecto. En el caso de Colombia, la Ley 1221 de 2008 sí contempla la prevención de riesgos para los teletrabajadores, determinando que deben ser parte de los planes y programas de salud ocupacional; mientras que la Ley No. 30036 peruana, no los contempla, sin embargo, atribuye los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores “regulares”, pudiéndose entender que para los teletrabajadores también aplicará la normativa de seguridad y salud ocupacional.
- ✓ Finalmente, cabe resaltar que el Ecuador cuenta con un Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, el cual es de obligatorio cumplimiento para todo empleador en el país. El Sistema cuenta con su propia normativa para realizar una auditoría de verificación de cumplimiento, contenida en la Resolución C.D. 333. Al ser el Ecuador el único país con este tipo de normativa, se hace necesaria la creación de normativa adicional para que de soporte a ésta, la misma que deberá brindar luz a los empleadores para la implementación y gestión de los riesgos en sus lugares de trabajo.

- ✓ En cuanto a la propuesta diseñada sobre una Resolución para gestionar los Riesgos Psicosociales en el Ecuador, ésta responde a dos necesidades principalmente. La primera, fomentar el derecho constitucional de todos los ecuatorianos de tener un lugar de trabajo adecuado y que garantice su salud, su seguridad y su integridad, de una manera que no tiene precedentes. Esto debido a que hasta la presente fecha solamente se ha enfocado ese derecho desde el punto de vista de los demás riesgos laborales, sin tomar en cuenta a los Riesgos Psicosociales. Por otra parte, responde como normativa legal que dará soporte al Sistema Nacional de Gestión de la Prevención de Riesgos, dando lineamientos para la gestión de la prevención de uno de los riesgos laborales.

CAPÍTULO VII

Recomendaciones

A continuación se describen las recomendaciones que el autor considera necesarias resaltar a partir del trabajo realizado:

- ✓ Con el fin de incorporar a la “Resolución para la Gestión de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo” (GRPs) dentro de la legislación ecuatoriana, éste debe ser revisado por las autoridades competentes para su aprobación y posterior publicación en el Registro Oficial. Una vez entrado en vigencia, se deberá diseñar una Normativa que determine el procedimiento para llevar a cabo las “Auditorías de Verificación de la Gestión de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”. (AVGRPs) con las cuales se pueda dar seguimiento al cumplimiento por parte de las empresas ecuatorianas. El AVGRPs debería estar pensado para que sea compatible con el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo –“SART”, de manera que la Gestión de Riesgos Psicosociales en el Trabajo pueda ser auditada simultáneamente al Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos (SGP) por el Ministerio de Relaciones Laborales (en concordancia a lo expuesto en el artículo 4 del Acuerdo firmado entre éste organismo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social). Entonces, el AVGRPs deberá estipular las sanciones en caso de incumplimientos, que se sugiere sean paralelas a las señaladas en el artículo 5 del Acuerdo IESS-MRL antes mencionado; y también deberá definir una jerarquización de no conformidades al momento de llevar a cabo la auditoría de verificación.

- ✓ Es importante que el Ecuador desarrolle una metodología propia de medición para los Riesgos Psicosociales. Esta tiene que ser necesariamente validada para la realidad y el entorno ecuatoriano, ya que por el momento solamente se cuenta con metodologías extranjeras. Se debe recordar que según se estipula en la Resolución C.D. 333, tanto para la identificación, como para la medición de los factores de riesgo ocupacional, se debe utilizar procedimientos reconocidos en el ámbito nacional, o internacional en ausencia de los primeros.

- ✓ Así como se ha pensado a la “Resolución para la Gestión de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo”, sería importante que las autoridades ecuatorianas tomen en cuenta la necesidad de una Normativa Legal que reglamente la gestión de los demás riesgos laborales, es decir, que cada uno de los riesgos laborales –físicos, químicos, biológicos, mecánicos y ergonómicos– cuenten con su propio reglamento que dicte normas y sirva de guía para los empleadores del país, facilitando la implementación del SGP, lo cual convertiría al Ecuador en pionero en la gestión de riesgos laborales dentro de la Comunidad Andina de Naciones.

- ✓ En el ámbito de la Educación Superior, se recomienda la creación de un Programa Académico de Cuarto Nivel dedicado en exclusividad al área de Psicosociología Aplicada, el cual estaría enfocado en ampliar, desarrollar y profundizar en la disciplina de la Psicosociología Aplicada (Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), Art 120). Adicionalmente, se sugiere incluir en la malla curricular de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional (Tercer Nivel, LOES, Art. 118) una asignatura

titulada “Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”, la cual tenga la finalidad de introducir a los alumnos en dicha área de la prevención de riesgos laborales. La inclusión de dicha asignatura responde a la autonomía académica otorgada por el artículo 159 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

- ✓ Se sugiere promover la capacitación en temas relacionados a la prevención de Riesgos Psicosociales. Temas que pueden incluir métodos de evaluación psicosocial, planes de acción preventiva/correctiva, estrés laboral, mobbing, acoso sexual laboral, por poner algunos ejemplos. Todo esto bajo la modalidad de “Programas de Capacitación No Formal en Seguridad y Salud Ocupacional”, los mismos que se encuentren avalados por el Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (CISHT) según lo estipulado en la Resolución CISHT 001-2014.
- ✓ Incluir en una normativa legal, la inclusión de un profesional de Psicología en las empresas, dependiendo del número de trabajadores. De igual manera que se requiere un Trabajador Social titulado, se sugiere la presencia de un Psicólogo en todas las empresas, si no es propio, al menos uno de visita periódica. Esto debido a que la prevención de los Riesgos Psicosociales debería estar liderada por profesionales capacitados en temas relacionados a la Psicología Laboral, a diferencia de los demás tipos de riesgos, que pueden ser propios de cada empresa y ajenos a las demás, los Riesgos Psicosociales son transversales a todas las empresas sin excepción.

- ✓ Finalmente, se sugiere separar de las matrices de identificación de riesgos solicitadas por las entidades ecuatorianas a los Riesgos Psicosociales. Éstos deben tener un trato diferenciado debido a que en las matrices actuales se identifican los riesgos por cada puesto de trabajo, lo cual supone un error desde la perspectiva psicosocial ya que se busca guardar la confidencialidad de las personas, y muchas veces existen cargos que son ocupados solamente por un trabajador, perdiendo de esta manera su anonimato. Esto sucede con más frecuencia en los cargos ejecutivos que operativos, por ejemplo, el cargo de Gerente de Recursos Humanos lo ocupará una sola persona, más el cargo de Vendedor, lo podrían ocupar varias personas. Esto sin tomar en cuenta que si la empresa tiene diferentes sucursales, se debería hacer una apreciación individualizada de ciertos factores de riesgo psicosocial que podrían ser específicos de cada centro de trabajo, como por ejemplo, estilos de liderazgo, casos de mobbing o presencia de estrés laboral.

REFERENCIAS

Alcover de la Hera, C. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. España: McGraw Hill

Arnold, J. y Randall R. (2012). *Psicología del Trabajo: Comportamiento humano en el ámbito laboral*. México D.F., México: Pearson.

Asociación de Empresas de la Merindad de Estella (LASEME). (2011). *Manual de buenas prácticas para la gestión de los Riesgos Psicosociales en las PYMES*. Recuperado de <http://www.laseme.net/intranet/descargas/GUIA%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES.pdf>

Canadian Center for Occupational Health and Safety (2012). *Mental Health –Psychosocial Risk Factors in the Workplace*. Recuperado de http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/mentalhealth_risk.html

Carlson, N. (1996). *Fundamentos de Psicología Fisiológica*. (Tercera edición). México D.F., México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

Código de Minas. (2001). Ley 685 de 2001. Bogotá, Colombia: Diario Oficial 45273 del 08 de agosto de 2003.

Código de Seguridad Social. (1956). Ley S/N de 14/12/1956. La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial.

Código de Trabajo Ecuatoriano. (2005). Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre del 2005.

Código Orgánico Integral Penal. (2014). Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 180 del 10 de febrero del 2014.

Código Penal (2000). Ley 599 de 2000. Bogotá, Colombia: Diario Oficial 44097 del 24 de julio de 2000.

Código Penal Boliviano. (1997). Decreto Ley 10426. La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial.

Código Penal. (1991). Decreto Legislativo 635. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.

Código Sustantivo del Trabajo (1961). Ley 2663 del 05 de agosto de 1950. Bogotá , Colombia: Diario Oficial 27.407 del 09 de septiembre de 1950.

Confederación de Empresarios de Málaga. (2013). *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Recuperado de http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 449 del 20 de octubre del 2008.

Constitución Política de Colombia (1991). Bogotá, Colombia: Gaceta Constitucional 116 de 20 de julio de 1991.

Constitución Política del Estado de Plurinacional de Bolivia. (2009). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial.

Constitución Política del Perú. (1993). Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano. 31 de diciembre de 1993.

Convenio sobre seguridad e higiene en los trabajos portuarios. (1988). Acuerdo Ministerial 210. Quito, Ecuador: Registro Oficial 980 del 18 de julio de 1988.

Decreto 172 de 1995 por el cual se promulga el Convenio 167 sobre Seguridad y Salud en la Construcción, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 20 de junio de 1988. (1995). Bogotá, Colombia: Diario Oficial 42080 del 08 de noviembre de 1995.

Decreto 614 de 1984 Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. (1984). Bogotá, Colombia: Diario Oficial 36561 del 14 de marzo de 1984.

Decreto 884 de 2012 Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. (2012). Bogotá, Colombia: Diario Oficial 48417 del 30 de abril del 2012.

Decreto Supremo S/N del 23 de noviembre de 1938. (1938). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial.

Dessler, G. (2004) *Administración de Recursos Humanos: Enfoque latinoamericano*. (Segunda edición). México D.F., México: Pearson Educación.

Directrices de Requisitos para la aprobación de programas de capacitación no formal en Seguridad y Salud Ocupacional. (2014). Quito, Ecuador: 2 de abril del 2014.

Gil-Monte, P. (2014). *Manual de Psicosociología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. España: Ediciones Pirámide.

González Ruiz, A. (s.f.). *Manual para el Técnico en Prevención de Riesgos Laborales*. (Octava edición). España: FC Editorial.

Graham, H. (1982). *Administración de recursos humanos*. España: EDAF Ediciones.

Guía para la elaboración de reglamentos internos de seguridad y salud. Acuerdo Ministerial No. 220. Quito, Ecuador.

Guízar, R. (2008). *Desarrollo Organizacional: Principios y Aplicaciones*. (Tercera edición). México D.F., México: McGraw Hill.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1993). *NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*. Recuperado de <http://www.insht.es/NTP>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1999). *NTP 507: Acoso sexual en el trabajo*. Recuperado de <http://www.insht.es/NTP>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2009). *NTP 823: Sistema de Análisis Triangular del Acoso (SATA): un método de análisis del acoso psicológico en el trabajo*. Recuperado de <http://www.insht.es/NTP>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). *NTP 944: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I)*. Recuperado de <http://www.insht.es/NTP>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). *NTP 945: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II)*. Recuperado de <http://www.insht.es/NTP>

Instructivo de aplicación del Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo – SART. (2011). Quito, Ecuador: Registro Oficial 410 del 22 de marzo del 2011.

Instructivo para la implementación del Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos

Laborales (SGP). (2014). Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 196 del 06 de marzo del 2014.

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2004). Decisión del Acuerdo de Cartagena 584. Guayaquil, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 461 del 15 de noviembre del 2004.

Kolb, B. (2009). *Fundamentals of Human Neuropsychology*. (Sexta edición). Estados Unidos: Worth Publishers.

Ley 100 de 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. (1993). Bogotá, Colombia: Diario Oficial 41148 del 23 de diciembre de 1993.

Ley 1010 del 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. (2006). Bogotá, Colombia: Diario Oficial 46160 del 23 de enero del 2006.

Ley 1221 del 2008 Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. (2008). Bogotá, Colombia: Diario Oficial 47052 del 16 de julio del 2008.

Ley 1257 de 2008 Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. (2008). Bogotá, Colombia: Diario Oficial 47193 del 04 de diciembre del 2008.

Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras

disposiciones en materia de Salud Ocupacional. (2012). Bogotá, Colombia: Diario Oficial 48488 del 11 de julio del 2012.

Ley 1583 de 2012 Por medio de la cual se adopta la Resolución de la ONU A/RES/65/309 titulada “La felicidad: hacia un enfoque holístico para el desarrollo. (2012). Bogotá, Colombia: Diario Oficial 48599 del 30 de octubre del 2012.

Ley 1616 del 2013 Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. (2013). Bogotá, Colombia: Diario Oficial 48680 del 21 de enero del 2013.

Ley 776 de 2002 Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. (2002). Bogotá, Colombia: Diario Oficial 45037 del 17 de diciembre de 2002.

Ley de Protección a las Víctimas de Delitos contra la Libertad Sexual.(1999). Ley No. 2033. La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial.

Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar. (2003). Ley No. 2450. La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial.

Ley de Seguridad Social. (2001). Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 465 del 30 de noviembre del 2001.

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2011). Ley No. 29783. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano 11507 del 20 de agosto de 2011.

Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar. (1979). Ley 16998. La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial.

Ley General del Trabajo. (1942). Ley de 24/05/1939. La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial.

Ley General del Trabajo. (s.f.). Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.

Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 796 del 25 de septiembre del 2012.

Ley Orgánica del Sistema General de Salud. (2002). Quito, Ecuador: Registro Oficial 670 del 25 de septiembre del 2002.

Llaneza, J. (2009). *Ergonomía y Psicosociología Aplicada: Manual para la formación del especialista*. (Decimoquinta edición). España: Lex Nova S.A.

Mandato Constituyente No. 8 Eliminación y prohibición de tercerización. (2008). Decreto Legislativo 8. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 330 del 06 de mayo del 2008.

Manual de requisitos y definición del trámite de aprobación del Reglamento de Seguridad y Salud. (2012). Acuerdo Ministerial MRL 203. Quito, Ecuador: Registro Oficial Segundo Suplemento 845 del 05 de diciembre del 2012.

National Library of Medicine. (2014). Medline Plus: *Post-traumatic Stress Disorder*. Recuperado de <http://www.nlm.nih.gov/medlineplus/posttraumaticstressdisorder.html>

Meliá, J. (s.f.). *El factor humano en la seguridad laboral. Psicología de la seguridad y salud laboral*. España: Lettera Publicaciones.

Milton, B. y James N. (1981). *Psicología Industrial: Sus fundamentos teóricos y sociales*. México D.F., México: Editorial Trillas.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (s.f). *Guía de actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social sobre Riesgos Psicosociales*. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/itss/web/atencion_al_ciudadano/normativa_y_documentacion/Documentacion/Documentacion_ITSS/001/Guia_psicosociales.pdf

Morán, C., Manga, D. (s.f.). *Satisfacción en el trabajo, autoestima y estrés: Diferencias por ocupación y genero*. Recuperado de <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%206/6115.pdf>

Morris, C. (2005). *Introducción a la psicología*. (Duodécima edición). México D.F., México: Pearson Educación.

Muchinsky, P. (2007). *Psicología aplicada al trabajo*. (Octava edición). México D.F.: Thomson Editores.

Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico. (2008). Resolución Ministerial No. 375-2008-TR. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano del 28 de noviembre del 2008.

Olivares, S. (2009). *Psicología del Trabajo*. México D.F., México: Grupo Editorial Patria.

Organización Internacional del Trabajo. (2007). *Perfil Diagnóstico en Seguridad y Salud en el trabajo de los países de la Subregión Andina Bolivia, Ecuador, Colombia, Perú y la República Bolivariana de Venezuela*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms_212074.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2014). *Preguntas más frecuentes: ¿Cómo define la OMS la salud?*. Recuperado de <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>

Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. España: Editorial Sal Terrae.

Prohibido terminación de relación laboral a personas con VIH-SIDA. (2006). Acuerdo Ministerial 398. Quito, Ecuador: Registro Oficial 322 del 27 de julio del 2006.

Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. (2013). Decreto Ejecutivo 171. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 145 del 17 de diciembre del 2013.

Reglamento a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Salud. (2003). Decreto Ejecutivo 3611. Quito, Ecuador: Registro Oficial 9 del 28 de enero del 2003.

Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto. (1993). Decreto 2222 de 1993. Bogotá, Colombia: Diario Oficial 41104 del 05 de noviembre de 1993.

Reglamento de la Ley General del Trabajo. (1943). Decreto Supremo No. 224 del 23 de agosto de 1943. La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial.

Reglamento de la Ley No 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2012). Decreto Supremo No. 005-2012-TR. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.

Reglamento de riesgos de trabajo en instalaciones eléctricas. (1998). Acuerdo Ministerial 13. Quito, Ecuador: Registro Oficial 249 del 03 de febrero de 1998.

Reglamento de Salud Ocupacional en los Procesos de Generación, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica en las empresas del sector eléctrico. (2009). Resolución 1348 de 2009. Bogotá, Colombia: Diario Oficial 47342 del 07 de mayo del 2009.

Reglamento de seguridad en las labores subterráneas. (1987). Decreto 1335 de 1987. Bogotá, Colombia: 15 de julio de 1987.

Reglamento de Seguridad Minera. (2009). Decreto Ejecutivo 3934. Quito, Ecuador: Registro Oficial 999 del 30 de julio del 1996.

Reglamento de seguridad para la construcción y obras públicas. (2008). Acuerdo Ministerial 174. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 249 del 10 de enero del 2008.

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. (1986). Decreto Ejecutivo 2393. Quito, Ecuador: Registro Oficial 565 del 17 de noviembre de 1986.

Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo de las actividades eléctricas. (2011). Resolución Ministerial No. 161-2007-MEM-DM. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.

Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito minero. (2014). Resolución 20. Quito, Ecuador: Registro Oficial 247 del 16 de mayo del 2014.

Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2005). Decreto Supremo No. 009-2005-TR. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.

Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2005). Resolución de la Secretaría Andina 957. Lima, Perú: Registro Oficial Suplemento 28 del 12 de marzo del 2008.

Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. (2011). Resolución del Consejo Directivo No. 390. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 599 del 19 de diciembre del

2011.

Reglamento General de Responsabilidad Patronal. (2010). Resolución Consejo Directivo 298. Quito, Ecuador: Registro Oficial 106 del 12 de enero del 2010.

Reglamento Orgánico Funcional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2013). Resolución Consejo Directivo 457. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 45 del 30 de agosto del 2013.

Reglamento para el funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresas (1978). Acuerdo Ministerial 1404. Quito, Ecuador: Registro Oficial 698 del 25 de octubre de 1978.

Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo – “SART”. (2010). Resolución del Consejo Directivo No. 333. Quito, Ecuador: Registro Oficial 319 del 12 de noviembre del 2010.

Reglamento para la Aplicación del Mandato Constituyente número 8 que suprime la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral y la contratación por horas. (2008). Decreto Ejecutivo 1121. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 353 del 05 de junio del 2008.

Reglamento para la Conformación de Comités Mixtos de Higiene y Seguridad Ocupacional. (2004). Resolución Ministerial 496-04. La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial.

Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de

las patologías causadas por el estrés ocupacional. (2008). Bogotá, Colombia: Diario Oficial 47059 del 23 de julio del 2008.

Resolución 652 de 2012 Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. (2012). Bogotá, Colombia: Diario Oficial 48427 del 11 de mayo del 2012.

Resolución Ministerial 480 mediante la cual se aprueba la Norma Técnica de Salud que establece el Listado de Enfermedades Profesionales. (2008). Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.

Ruiz-Frutos C., García A., Delclós J. & Benavides F. (2007). *Salud laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. (Tercera edición). Barcelona, España: Editorial Masson.

Sánchez Trigueros, C. (2009). *Los Riesgos Psicosociales: Teoría y Práctica*. (Primera edición). España: Thomson Reuters.

Seaman, A. (2014). *Noticias médicas: Asocian el estrés y la ansiedad con la calidad del esperma*. Recuperado de <http://www.intramed.net/contenido.asp?contenidoID=79310>

Secretarías de Salud Laboral UGT-CEC y FeS-UGT. (2010). *Guía de las V Jornadas de Salud Laboral: Riesgos Psicosociales: Riesgos emergentes en los sectores de la FeS-UGT*. Recuperado de <http://www.ugt.es/saludlaboral/Guia%20FES.pdf>

Sistema Andino de Integración. (s.f.). *SAI: Convenio Simón Rodríguez*. Recuperado de http://http://www.comunidadandina.org/sai/estructura_21.html

Universidad Complutense de Madrid. (s.f.). *Fatiga Laboral: Conceptos y prevención*.

Recuperado de www.ucm.es/fatiga-laboral:-conceptos-y-prevencion

Vallejo-Nájera, J. (2007). *Guía Práctica de Psicología*. España: Ediciones Temas de Hoy.

ANEXOS